



UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ

CÁSSIA CRISTINA BREIA

Análise do Programa Nacional de Primeiro Emprego do Governo Lula  
Programa Soldado Cidadão

Rio de Janeiro  
2008

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.



CÁSSIA CRISTINA BREIA

Análise do Programa Nacional de Primeiro Emprego do Governo Lula  
Programa Soldado Cidadão

Dissertação apresentada à Universidade Estácio de Sá, como requisito parcial para a obtenção de grau de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Wânia Regina Coutinho Gonzalez

Rio de Janeiro  
2008



## **PROGRAMAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

A dissertação

### ***ANÁLISE DO PROGRAMA NACIONAL DE PRIMEIRO EMPREGO DO GOVERNO LULA - PROGRAMA SOLDADO CIDADÃO***

elaborada por

**CÁSSIA CRISTINA BREIA**

e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora foi aceita pelo Curso de Mestrado em Educação como requisito parcial à obtenção do título de

***MESTRE EM EDUCAÇÃO***

Rio de Janeiro, 18 de março de 2008.

BANCA EXAMINADORA

---

**Profª Drª Wânia Regina Coutinho Gonzalez**  
Presidente  
Universidade Estácio de Sá

---

**Profª Drª Lina Cardoso Nunes**  
Universidade Estácio de Sá

---

**Profº Drº Henrique Garcia Sobreira**  
Universidade Estácio de Sá

## **DEDICATÓRIA**

Ao meu marido Marcello Eduardo Latsch Cherem, pelo companheirismo e incentivo na superação do meu próprio desafio e a grande paciência com os meus estresses e as minhas ausências. Obrigado por existir em minha vida. Ainda teremos muitos desafios a vencer juntos. Continuo contando com você, hoje, amanhã e sempre. Estarei ao seu lado pela eternidade. Conte comigo!

## AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todos aqueles que de alguma forma, direta ou indiretamente, contribuíram para que eu tivesse condições de superar esse grande desafio. Às palavras de incentivo, os puxões de orelha, o colo, o silêncio, as orientações, os conselhos, as trocas de experiência, todos foram muito importantes e deixaram sua marca de uma forma especial.

À instituição UNESA que me ofereceu um corpo docente de alta qualidade e comprometimento.

À Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Alda Judith pela coordenação firme e competente.

Às Prof<sup>a</sup> Wânia Gonzalez e Lina Cardoso Nunes que na entrevista do processo de seleção, considerando minha experiência profissional, sugeriram-me a linha de pesquisa Educação, Trabalho e Meio Ambiente, ao invés da linha de Tecnologias da Informação e Comunicação nos Processos Educacionais, conforme meu interesse anterior, embora não tenha abandonado esse ideal.

A todos os professores cujas aulas freqüentei e que me brindaram com seus conhecimentos, tais como: Neise Deluiz, Victor Novicki, Mônica Rabello e em especial a Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Margot Madeira por suas aulas encantadoras e pela paciência em transmitir um conhecimento tão distante da minha realidade e tão útil; e, em destaque, a minha Orientadora Wânia Gonzalez, que tanto contribuiu para o meu processo de aprendizagem.

A Ana Paula, que me ofereceu todo o suporte nas questões administrativas, por sua atenção, presteza, simpatia, aconchego e incentivos constantes.

A minha irmã e Mestre Vanessa Christina Breia e a quase Dr<sup>a</sup> e amiga de trabalho Miriam Reis de Andrade Guimarães pela revisão, dicas, conselhos e incentivos em relação a minha dissertação.

A amiga Márcia Lage pela transcrição do Abstract, e ao meu marido, Marcello Cherem pela revisão lingüística e formatação da dissertação.

Durante o processo de captação de dados contei com a grande contribuição da funcionária do SEBRAE – Adriana Muniz Sobral Rocha de Carvalho, responsável pela organização das turmas e alocação dos instrutores e que me possibilitou distribuir os questionários.

A participação especial da Psicóloga Magda Baeta e do Administrador e Consultor de Recursos Humanos Paulo Amim, que contribuíram no acompanhamento da Dinâmica de Grupo e na aplicação dos questionários e a equipe da FUNCEB / Exército, composta pelo General Reis, Coronel Marques e Coronel Pinto Bastos que me abriram as portas para realizar o trabalho e forneceram-me as informações necessárias ao desenvolvimento da pesquisa.

Ao meu marido, Marcello Cherem, grande companheiro e amigo de todas as horas, por toda paciência, compreensão, incentivo, apoio, participação, cumplicidade, por entender a minha ausência enquanto mulher e companheira e por, muitas vezes, agüentar o meu mau humor. Por nunca ter deixado de contribuir na solução dos problemas domésticos e tecnológicos para que eu pudesse dar andamento as minhas atividades acadêmicas e profissionais. Minha eterna gratidão e amor.

Aos meus pais, Lúcia e Sérgio e aos meus irmãos pelo incentivo e pela compreensão pela privação da minha presença.



A Deus, a toda corte celeste, a minha família espiritual, a minha Mãe Rita, as minhas madrinhas Beth e Maria e a todos os santos e orixás que me cobrem com toda a sua luz e me fortalecem em todos os momentos em que penso em fraquejar, mas sempre encontro forças para prosseguir, graças a minha fé e a presença constante dos que me querem bem.

## RESUMO

Esta pesquisa objetiva investigar um curso integrante do Programa Soldado Cidadão, que faz parte das políticas públicas de educação profissional adotadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego no Governo Lula, mediante análise das competências adquiridas pelos alunos durante o programa, de acordo com a avaliação dos participantes. O Programa é norteado pelas diretrizes do Programa Nacional de Qualificação, inserido no Programa Nacional de Primeiro Emprego. Os cursos de qualificação profissional são ministrados pelo “Sistema S”, através de parceria com o Governo Federal. A investigação parte das expectativas dos soldados antes do curso e da auto-avaliação ao final, referente à aquisição das competências que seriam desenvolvidas durante o programa. Avaliamos as competências desenvolvidas pelo Programa Soldado Cidadão e as diretrizes contidas nos textos legais do Ministério da Educação e Cultura e do Ministério do Trabalho e Emprego, especificamente em respeito às competências propostas no curso “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE. Este foi escolhido por participar da conclusão do processo de qualificação profissional e por valorizar a autonomia do indivíduo como solução à situação do desemprego. O referencial teórico adotado contemplou o contexto das reformas educacionais, especialmente das políticas públicas de Educação Profissional, tomando por base a adoção ao modelo de competências na organização curricular e seu processo de ressignificação. Essas reflexões apoiaram-se em: Antunes (2002), Alves (1997), Deluiz (1995,1996, 2001), Fidalgo (1999,2007), Gonzalez e Novick (2003), Kuenzer (2003), Markert (2002) e Singer (1996). A metodologia se constituiu num estudo de campo que utilizou análise de documentos, observação, entrevista coletiva, dinâmica de grupo e aplicação de questionários aos participantes do Programa. A pesquisa foi realizada em 2006, em 11 turmas no Rio de Janeiro, totalizando 298 sujeitos. Os resultados obtidos através da entrevista coletiva, da dinâmica de grupo e dos questionários indicaram que os egressos sentem falta de aulas práticas e vivências, do “saber fazer”. A carga horária de todos os cursos foi considerada pequena para um processo de qualificação profissional mais abrangente. No caso específico do curso “*Aprender a Empreender*”, os participantes não se sentiram aptos a abrir um negócio ou a trabalhar por conta própria. Diante disso, foi verificado que eles não estão preparados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho. Desta forma, o curso analisado e a proposta do PSC não atendem às diretrizes do PNQ e do PNPE que visam garantir a empregabilidade do trabalhador.

Palavras-chave: Políticas Públicas de Educação Profissional. Programa Soldado Cidadão. Modelo de Competências.



## ABSTRACT

This objective research to investigate an integrant course of the Soldier Citizen Program, which is part of the public politics of professional education adopted by the Ministry of the Work and Job in the Government Squad, by means of analysis of the abilities acquired for the students during the program, in accordance with the evaluation of the participants. The Program is guided by the lines of direction of the National Program of Qualification, inserted in the National Program of First Job. The courses of professional qualification are given by "System S", through partnership with the Federal Government. The inquiry has left of the expectations of the soldiers before the course and the auto-evaluation to the end, referring to the acquisition of the abilities that would be developed during the program. We evaluate the abilities developed for the Welded Program Citizen and the lines of direction contained in the legal texts of the Ministry of the Education and Culture and the Ministry of the Work and Job, specifically in respect to the abilities proposals in the course "To learn Empreender" of the SEBRAE. This was chosen by participating of the conclusion of the process of professional qualification and by valuing the autonomy of the individual as solution to the situation of the unemployment. The adopted theoretical referencial contemplated the context of the educational reforms, especially of the public politics of Professional Education, taking for base the adoption to the model of abilities in the curricular organization and its process of ressignificação. These reflections had been supported in: Antunes (2002), Alves (1997), Deluiz (1995,1996, 2001), Noble (1999,2007), Gonzalez and Novick (2003), Kuenzer (2003), Markert (2002) and Singer (1996). The methodology if constituted in a field study that used document analysis, comment, press conference, dynamic of group and application of questionnaires to the participants of the Program. The research was carried through in 2006, in 11 groups in Rio de Janeiro, totalizing 298 citizens. The results gotten through the press conference, of the dynamics of group and the questionnaires had indicated that the egresses feel lack of practical lessons and experiences, of "knowing to make". The horária load of all the courses was considered small for a process of more including professional qualification. In the specific case of the course "To learn Empreender", the participants had not felt themselves apt to open a business or to work for personal account. Ahead of this, he was verified that they are not prepared to face the challenges of the work market. Of this form, the analyzed course and the proposal of the SCP do not take care of to the lines of direction of the NQP and the FJNP that they aim at to guarantee the empregabilidade of the worker. Word-key: Public politics of Professional Education. Soldier Citizen Program, Model of Competences.

## LISTAS DE SIGLAS

- BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento
- BIRD – Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento
- CBO – Código Brasileiro de Ocupação
- CEPAL – Comissão Econômica para América Latina
- CGT – Central Geral dos Trabalhadores
- CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas
- CNI – Confederação Nacional das Indústrias
- COTER - Comando de Operações Terrestres
- CUT – Central Única dos Trabalhadores
- EXAR – Exercício de Apresentação de Reserva
- FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
- FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
- FS – Força Sindical
- FUNCEB – Fundação Cultural do Exército Brasileiro
- FUNCEFET – Fundação do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca
- IEDI – Instituto de Estudos de Desenvolvimento Industrial
- III BI – 3º Batalhão de Infantaria
- INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
- MEC – Ministério de Educação e Cultura
- MMCL – Museu Militar Conde de Linhares
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
- OIT – Organização Internacional do Trabalho

OM – Organização Militar

PLANFOR – Plano Nacional de Formação do Trabalhador

PNPE – Programa Nacional de Primeiro Emprego

PNQ – Programa Nacional de Qualificação

PROEP – Programa de Expansão da Educação Profissional

ProJovem – Programa Nacional e Inclusão de Jovens

PSC – Programa Soldado Cidadão

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transportes

SESC – Serviço Social do Comércio

SEST – Serviço Social do Transporte

SISTEMA S – Composto por SENAC, SESC, SENAI, SESI, SENAT, SENAR, SEBRAE

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>1 – TRABALHO E EDUCAÇÃO NA PERSPECTIVA DOS DIFERENTES ATORES SOCIAIS</b> .....	20
1.1 AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO.....	20
1.2 O ESTADO BRASILEIRO E O IMPACTO NAS POLÍTICAS SOCIAIS ADOTADAS.....	25
1.3 O EMPRESARIADO, OS SINDICALISTAS E AS PROPOSTAS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL.....	28
<b>2 – A REFORMA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, O MODELO DE COMPETÊNCIAS E PSC DO ATUAL GOVERNO</b> .....	31
2.1 A REFORMA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E O MODELO DE COMPETÊNCIAS.....	31
2.2 AS POLÊMICAS SUSCITADAS PELA ADOÇÃO DO MODELO DE COMPETÊNCIAS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL .....	41
2.3 O PROGRAMA SOLDADO CIDADÃO NO CONTEXTO DAS REFORMAS DO GOVERNO LULA .....	44
2.4 HISTÓRICO E GESTÃO DO PSC.....	52
<b>3 – O PSC NO RJ: RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO EM 11 UNIDADES DO EXÉRCITO</b> .....	56
3.1 BREVE DETALHAMENTO DO PSC À LUZ DA LEGISLAÇÃO .....	55
3.2 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA .....	59
3.3 RESULTADO DA PESQUISA DE CAMPO NA 1ª FASE DO PROGRAMA.....	64
3.3.1 Análise dos Questionários Aplicados no MMCL - RJ .....	64
3.3.2 Análise da Entrevista Coletiva no MMCL - RJ.....	67
3.3.3 Análise da Dinâmica de Grupo no MMCL - RJ .....	70
3.3.4 Análise dos questionários aplicados nas unidades: 1º Dsup (RJ), EsAcosAAe (RJ), 21º GAC (Niterói) e 32º BIMtz (Petrópolis) .....	76
3.4 – RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO NA 2ª FASE DO PROGRAMA	84
3.4.1 Análise dos Questionários aplicados no 3º BI – São Gonçalo.....	84
3.4.2 Análise da Entrevista Coletiva no 3º BI – São Gonçalo.....	88
3.4.3 Análise da Dinâmica de Grupo no 3º BI – São Gonçalo.....	89
3.4.4 Análise dos Questionários Aplicados no 11º GAC-RJ.....	91
<b>4 – O PSC NO RJ: ANÁLISE DOS DADOS COMPILADOS NO ANO DE 2006</b> .....	96
4.1 ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS DAS DUAS FASES DE 2006.....	96
4.2 – RETOMANDO OS TEXTOS LEGAIS E AS REFLEXÕES DOS AUTORES	108
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	112
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	118
<b>ANEXO A – Lei 10.940 de 27 de Agosto de 2004</b> .....	123
<b>ANEXO B – MP nº 411 de 28 de Dezembro de 2007</b> .....	126
<b>ANEXO C – PSC – Base Legal</b> .....	132
<b>ANEXO D – PSC - Histórico</b> .....	147

<b>ANEXO E</b> – Soldado Cidadão – Transformando Jovens .....	150
<b>ANEXO F</b> – Portaria Normativa nº 1.137/MD de 25 de agosto de 2006 .....	152
<b>ANEXO G</b> – Diretrizes de Comando nº 01/07 - PSC.....	154
<b>ANEXO H</b> – 1ª Fase de 2006 – Locais de Aula do SEBRAE-RJ .....	157
<b>ANEXO I</b> – Relação de Cursos Oferecidos pelo “Sistema S” .....	158
<b>ANEXO J</b> – Total de Capacitados em 2005, por Estado.....	159
<b>ANEXO K</b> – Total de Capacitados – Somatório das Fases de 2006.....	160
<b>ANEXO L</b> – Programa do Curso Aprender a Empreender do SEBRAE .....	161
<b>ANEXO M</b> – Questionário de Avaliação do PSC.....	165
<b>ANEXO N</b> – Roteiro da Dinâmica de Grupo.....	168
<b>ANEXO O</b> – Ficha de Observação da Dinâmica de Grupo .....	169
<b>ANEXO P</b> – Fotos da Pesquisa na 1ª e 2ª Fases .....	170

## INTRODUÇÃO

Esta pesquisa objetivou investigar um curso integrante do Programa Soldado Cidadão (PSC), que faz parte das políticas públicas de educação profissional adotadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego no Governo Lula. Tomando por base o objetivo do PSC; “*oferecer aos militares a oportunidade de freqüentar um curso profissionalizante, criando melhores condições de competir no mercado de trabalho*” (BRASIL/FUNCEB/2005)<sup>1</sup>, e partindo das expectativas dos soldados, antes do curso, e da auto-análise, ao final, foram verificadas quais as competências adquiridas pelos alunos durante o programa do curso do “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE.

O PSC se dá através de um processo de capacitação profissional desenvolvida em parceria com o “*Sistema S*”<sup>2</sup>. Os soldados foram convidados a realizar um dos diversos cursos<sup>3</sup> oferecidos pelas instituições parceiras. Nos dois últimos dias da qualificação profissional, todos os soldados foram obrigados a ingressar no curso “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE, visando a oferecer condições de aproveitar os conhecimentos adquiridos na formação específica e transformá-la em um trabalho autônomo ou em um pequeno empreendimento.

Optou-se avaliar o curso “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE, pois este foi aplicado a todos os participantes, o que levou a uma homogeneidade da amostra e permitiu-nos fazer uma avaliação geral quanto à aquisição das competências arroladas no programa. Além disso, foi o último curso a ser oferecido, o que favoreceu para que os participantes já tivessem construído uma opinião sobre a validade do Programa.

O curso também foi escolhido devido à valorização do Governo em relação à formação de um empreendedor, ratificada pela Portaria nº. 120, que se refere ao PNPE. O artigo 1º desta portaria ressalta que lançará mão de alguns critérios para

---

<sup>1</sup> BRASIL, FUNDAÇÃO CULTURAL DO EXÉRCITO BRASILEIRO. Disponível em: [www.funceb.org.br/programasd/histórico.html](http://www.funceb.org.br/programasd/histórico.html) Acesso em: 01/10/2005.

<sup>2</sup> O “Sistema S” é composto por: SENAI, SESI, SENAC, SESC, SENAR, SENAT e SEBRAE. SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, SESI – Serviço Social da Indústria; SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial; SESC – Serviço Social do Comércio; SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem de Transporte; SEST – Serviço Social em Transportes; SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.

<sup>3</sup> Conforme relação no anexo I

avaliar o alcance das metas de inserção ocupacional. Dentre esses instrumentos, o governo irá valer-se dos seguintes indicadores:

registro e abertura de microempresa pelo jovem ou participação como sócio ou cotista; registro profissional autônomo; financiamento para implantação de empreendimento próprio; aquisição de espaço físico para funcionamento do empreendimento; prestação de serviços a terceiros, mediante contrato; participação em associação ou cooperativa em funcionamento; e aquisição, pelo jovem, de equipamentos e insumos produtivos (BRASIL/MTE/2006)<sup>4</sup>.

Isso demonstra o foco do governo no sentido de formar um trabalhador “*independente*” e pronto para relações trabalhistas diferenciadas<sup>5</sup>.

Nossa análise partiu das expectativas dos soldados antes do curso e da auto-análise ao final, no que tange à aquisição das competências que deveriam ser desenvolvidas durante o programa. Foram analisadas as competências desenvolvidas pelo PSC e as diretrizes contidas nos textos legais do Ministério da Educação e Cultura (MEC) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), especificamente no que diz respeito às competências propostas no curso de “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE.

O presente trabalho se tornou relevante, considerando-se a importância das políticas públicas voltadas para qualificação profissional, objetivando uma formação abrangente dos indivíduos e sua conseqüente inclusão na sociedade e no mercado de trabalho.

A Política de Educação Profissional do MTE direciona todo o processo educacional para a adequação no mercado de trabalho<sup>6</sup>, visando garantir a empregabilidade e a capacidade do trabalhador de manter-se empregado diante de um mercado fortemente sujeito às mudanças. Na verdade, o foco não está na garantia do emprego, mas sim no desenvolvimento de uma fonte de sobrevivência.

---

<sup>4</sup> BRASIL, MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em [www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2006/P\\_20060831\\_120.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2006/P_20060831_120.pdf). Acesso em: 21/07/2007.

<sup>5</sup> Além desses aspectos, temos o fato de que a pesquisadora faz parte do corpo de Instrutores e Consultores do SEBRAE o que tende a facilitar o acesso às turmas e a alguns dados.

<sup>6</sup> Esse aspecto pode ser constatado através do Decreto Lei nº 5.154/04, Art.2º, Inciso II, Na Lei 10.748/2003, atualizada pela Lei 10.940/2004, Art.1º, Inciso II no Programa Nacional de Primeiro Emprego e nos objetivos do Programa Soldado Cidadão e Programa do Curso de “Aprender a Empreender” do SEBRAE (vide anexo).

Iremos perceber esse enfoque em diversos momentos de nossa investigação, especialmente nos programas de educação profissional.

No decorrer de nossa análise, constatamos que essa visão permanece no PNPE e no PSC, especialmente na oferta do curso de empreendedorismo do SEBRAE, que almeja fornecer conhecimentos para que os soldados sejam capazes de trabalhar por conta própria ou de obter algum negócio.

Outro aspecto que fortalece nossa pesquisa é a abrangência do programa, que se desenvolve em todo território nacional, atingindo um grande contingente de soldados, através de recursos que vêm sendo investidos pelo Governo Federal, a quantidade de instituições de ensino envolvidas<sup>7</sup>, a variedade de cursos propostos, a complexidade administrativa decorrente da amplitude da estrutura militar, além do fato de ser uma política do atual governo e ainda pouco investigada.

Este estudo tem por base pressupostos da Teoria Crítica, que de acordo com Alves-Mazzotti (2000), tem como objetivo a transformação da sociedade e a emancipação do homem. Segundo esses autores, a Teoria Crítica defende a compreensão dos fenômenos em sua totalidade, pois considera ciência e sociedade como partes de um sistema global.

Inicialmente, os sujeitos da pesquisa seriam os participantes das turmas do primeiro semestre de 2006; no entanto, por falta de verba, só ocorreram turmas em outubro de 2006. Sendo assim, os sujeitos da pesquisa, inicialmente, compreenderam os participantes da 1ª Fase do PSC de 2006. Estes sujeitos estavam distribuídos em nove turmas, sendo 7(sete) no município do Rio de Janeiro, 1(uma) em Niterói e outra em Petrópolis, perfazendo um total de 265 (duzentos e sessenta e cinco) soldados. Por termos oportunidade, posteriormente incluímos duas turmas da 2ª Fase do Programa. As turmas foram programadas para que contivessem, em média, 25 a 30 soldados, mas nem sempre esse contingente foi alcançado devido às faltas, muitas vezes, decorrente da própria escala de serviço do Exército. Neste momento, trabalhamos com uma turma no Rio de Janeiro com a participação de quinze soldados e outra no município de São Gonçalo com dezoito participantes, perfazendo um total de trinta e três soldados capacitados.

---

<sup>7</sup> Vide relação dos cursos oferecidos pelo “Sistema S” e tabela com total de capacitados por Estado em 2005 e 2006, conforme anexo.



Embora o programa tenha abrangência nacional, delimitamos os sujeitos às turmas dos quartéis do Estado do Rio de Janeiro, visando facilitar a coleta de dados e pelo fato de ser o território com maior número de quartéis e, conseqüentemente de participantes. Comprovação disso é que, em 2005, foram capacitados, no Rio de Janeiro, 11.173 (onze mil cento e setenta e três) soldados, representando 19,47% de todos os treinados do território nacional. Cabe observar que, em 2006, o total geral de capacitados caiu bastante, mas, mesmo assim, ainda é muito expressivo. Em 2006 foram capacitados, em todo território nacional, 16.678 (dezesesseis mil seiscientos e setenta e oito) soldados e 1.735 (mil setecentos e trinta e cinco soldados) no Rio de Janeiro, o que representa 10,40% dos treinados em todo o território nacional, perdendo apenas para o Rio Grande do Sul que capacitou 2.290 (dois mil duzentos e noventa) soldados, representando 13,73% dos capacitados no território nacional.

A abordagem da pesquisa teve base qualitativa e quantitativa. Para a coleta de dados, foi realizada a aplicação de um questionário semi-aberto, visando traçar o cenário, o perfil dos soldados e alguns dados sobre a avaliação deles em relação ao Programa. Havia questões fechadas e algumas abertas que serviram de dados para análise qualitativa, além da entrevista coletiva e da dinâmica de grupo. A partir dos dados quantitativos e qualitativos, iremos avaliar as opiniões dos participantes do PSC.

Na primeira fase, ocorrida em outubro de 2006, foram enviados os questionários a todas as turmas do Rio de Janeiro, sendo um total de nove, conforme tabela de alocação de turmas, em anexo. Já na 2ª Fase, realizada em dezembro de 2006, não tivemos oportunidade de enviar os questionários a todas as turmas, pois tomamos conhecimento delas sem tempo hábil para distribuí-los, sendo assim, optamos por aplicar na turma onde a pesquisadora foi a instrutora e na do Instrutor Paulo Amim<sup>8</sup>.

Posteriormente, à aplicação dos questionários, utilizamos a entrevista coletiva e a dinâmica de grupo, objetivando aprofundar dados qualitativos sobre opiniões, atitudes e valores do grupo. A idéia de utilizar a dinâmica de grupo deu-se por ser uma ferramenta que possibilita uma observação da aplicação prática das

---

<sup>8</sup> Essa opção foi feita em decorrência de serem colegas de trabalho e desse já ter colaborado na 1ª fase, o que facilitou a comunicação e o acesso à turma.

competências que deveriam ser desenvolvidas. Nesse momento, tomamos por base o conceito de competências de Kuenzer (2003), que valoriza a práxis, ou seja, a relação entre teoria e prática, tal como a autora define:

Competência é a capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida e laborais vivenciadas ao longo das histórias de vida... vinculada à idéia de solucionar problemas, mobilizando conhecimentos de forma transdisciplinar a comportamentos e habilidades psicofísicas, e transferindo-os para novas situações; supõe portanto, a capacidade de atuar mobilizando conhecimentos. (KUENZER, 2003, p.17).

E acrescenta que: ensinar um *“fazer refletido. [...] A prática se aproxima do conceito de práxis, posto que, depende cada vez mais de conhecimento teórico.”* (KUENZER, 2003, p. 21) e defende a necessidade de se criar cursos de formação onde haja interação entre teoria e prática sem, no entanto, preterir a teoria em benefício da prática. *“... é o domínio da teoria do processo, articulada ao saber tácito, que lhes conferirá competência para enfrentar situações não previstas”* (KUENZER, 2003, p. 22).

A dinâmica de grupo adotada almejava que os participantes demonstrassem os conhecimentos adquiridos através do exercício prático de uma proposta de criar uma empresa, fabricar um produto e comercializá-lo, levando em conta as etapas de planejamento e desenvolvimento de um negócio, considerando-se que é esse o objetivo do curso *“Aprender a Empreender”* do SEBRAE. Defendemos a dinâmica de grupo como um instrumento bastante pertinente para averiguar a aquisição das competências que foram propostas no PSC, pois é uma ferramenta que simula uma situação de trabalho, além do fato de ser um instrumento de avaliação muito utilizado nos processos seletivos nas organizações, muitos dos participantes do programa a enfrentarão quando tentarem oportunidades de trabalho. Fortalecendo nossa opção temos o embasamento teórico fornecido por Kuenzer (2003,p.21-22) quando afirma que:

a competência demandada pela base microeletrônica [...] se objetiva na prática, na capacidade de um fazer transformador[...] e [...] é o domínio da teoria do processo, articulada ao saber tácito, que lhes conferirá competência para enfrentar situações não previstas”.

Cunha (2005, p.10) também acredita que as competências resultam de: *“aprendizagens de todos os tipos entre os quais saber relacional, de conhecimento técnico, provenientes de toda experiência de formação vivenciada. Seria portanto, em situação de trabalho dada, que a competência entra em ação”*.

Na análise das competências do curso, utilizaremos as categorias definidas por Deluiz (1996). As mesmas serão aprofundadas no decorrer deste trabalho e servirão de parâmetro na análise de dados. Também foi utilizado o diário de campo, o qual consiste no registro escrito do que o investigador presencia, ouve, observa e pensa no decorrer do recolhimento dos dados (RIZZINI, et al, 1999). Esse instrumento foi de grande valia, considerando-se que a pesquisadora é instrutora do curso de Empreendedorismo do SEBRAE, o que facilitou não apenas a observação como também a obtenção de dados concernentes ao discurso dos participantes.

Para a análise dos dados qualitativos obtidos nas entrevistas coletivas, nos questionários e na dinâmica, utilizamos a técnica da Análise do Conteúdo, na vertente temática que, segundo Turato, define-se como:

a mais simples das análises de conteúdo, procura nas expressões verbais ou textuais os termos gerais recorrentes que fazem a sua aparição no interior de vários conteúdos mais concretos, portanto uma primeira forma de categorização e subcategorização constituindo o *“corpus”*<sup>9</sup> (TURATO, 2003, p. 442).

A técnica foi utilizada tanto para estabelecer a categorização do discurso, quanto dos relatos escritos e suas respectivas análises. O processo de categorização ocorre a partir da

---

<sup>9</sup> Conjunto de entrevistas transcritas, as observações anotadas em campo e dados em geral sobre o objeto de pesquisa.

repetição e da relevância dos pontos constantes no discurso dos entrevistados. [...] o critério de repetição, a investigação daquilo que cada um deles tem em comum com os outros [...] pondo em destaque as colocações reincidentes[...] O outro critério, o da relevância, [...] trata-se de considerar em destaque um ponto falado sem que necessariamente apresente certa repetição [...] mas que, na ótica do pesquisador, constitui-se de uma fala rica em conteúdo. (TURATO, 2003, p. 446).

Para dar suporte às interpretações do discurso oculto, lançamos mão do conceito de desconstrução, que se define como a busca “*de significados escondidos ou subentendidos num texto, mostrando contradições internas, falando de sentidos além ou contra os intencionados*”. (TURATO, 2003, p.454).

Os dados foram analisados a partir dos objetivos de estudo, das diretrizes legais e do referencial teórico adotado no decorrer dos capítulos.

A presente pesquisa está apresentada em quatro capítulos:

Na Introdução, abordamos os objetivos da pesquisa, a justificativa, o referencial teórico e a metodologia adotada.

No primeiro capítulo, realizamos um levantamento histórico sobre as transformações do trabalho decorrentes do mundo capitalista de produção, a redefinição do Estado Brasileiro, os impactos nas políticas sociais adotadas e as implicações desse sistema produtivo na educação profissional, sob a ótica dos diversos atores sociais.

O segundo capítulo trata da reforma da educação profissional no Brasil nos anos de 1990, as implicações da implantação do modelo de competências e suas controvérsias sob a ótica dos educadores. Também abordamos as diretrizes do PSC como uma das políticas de educação profissional propostas pelo Governo de Luís Inácio Lula da Silva, inserida no PNPE, desenvolvido pelo MTE.

No terceiro capítulo, apresentamos os resultados da pesquisa do PSC, na 1ª e 2ª Fases de 2006, realizadas no Estado do Rio de Janeiro. Proferimos a análise da legislação, a avaliação dos questionários, da entrevista coletiva e da dinâmica de grupo, considerando as duas fases separadamente.

No quarto capítulo, procederemos a análise de campo da pesquisa, abordando todos os dados das duas fases de 2006 de forma compilada, tomando por base os

questionários e refletindo sobre o contexto legal do Programa e a proposta da ressignificação do modelo de competências.

Nas considerações finais, apresentaremos os resultados atingidos e a análise final da validade da pesquisa.

# 1 – TRABALHO E EDUCAÇÃO NA PERSPECTIVA DOS DIFERENTES ATORES SOCIAIS

## 1.1 AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

O presente texto se propõe a analisar as mudanças no mundo do trabalho decorrentes do capitalismo e da evolução do processo produtivo, bem como seus impactos na vida do trabalhador e os diversos posicionamentos dos atores envolvidos neste processo. Cabe destacar que a evolução dessas mudanças interferirá nas propostas de políticas de educação profissional, regentes no país, o que reflete diretamente em nosso objeto de estudo.

A significativa mudança no processo industrial ocorre no final de 1960 / início de 1970, com o período denominado de fordismo. Este novo sistema produtivo tem por base a produção em série e a fragmentação do trabalho (DELUIZ, 1995).

Conforme define Deluiz (1995, p. 92):

o termo fordismo possui, entretanto, um significado mais estrito, designando um princípio geral de organização, compreendendo um paradigma tecnológico, uma forma de organização do trabalho e um estilo de gestão.

O processo de produção fordista está baseado na automação e na produção em massa. O grande volume de produção exigiu uma fragmentação maior dos postos de trabalho, preenchidos por operários com baixa qualificação, atuando em atividades restritas, simplórias, rotineiras e sem nenhum tipo e possibilidade de intervenção no processo produtivo. Fortifica-se a divisão entre a concepção e execução dos produtos e serviços. Segundo Deluiz (1995,p.93): *“é, da rígida separação entre planejamento e execução, que decorre todo o conhecimento técnico, científico e organizacional pela gerência, com a conseqüente desvalorização da capacidade intelectual do trabalhador”*. O trabalhador se especializa e perde a visão do processo como um todo.

Em meados de 1960, surgem duas escolas tecnocráticas, que visam organizar princípios de gestão do trabalho e que nortearam a formação profissional. Inicialmente, a Organização Científica do Trabalho permeia as bases de produção taylorista/fordista e, em seguida, a Escola das Relações Humanas. Ambas

fundamentam-se no princípio de controle do homem no trabalho e, sobretudo, no princípio de adaptação do trabalhador ao posto de trabalho com vistas à racionalização do esforço e dos ganhos de produtividade (CATTANI, 1997, p. 95).

No final dos anos de 1960 e no decorrer dos anos de 1970, o processo de produção fordista/taylorista passa por um percurso de desgaste, resultado da própria crise do processo produtivo e da crise econômica. A rigidez na hierarquização das empresas, a fragmentação das tarefas, a conseqüente falta de visão da amplitude do sistema de produção e a desqualificação profissional gera a falta de comprometimento e a desmotivação dos funcionários. Por conseguinte, teremos a ineficácia do processo produtivo.

Segundo Deluiz (1995), essa situação piora com a queda dos níveis de emprego, a elevação dos salários, o aumento da carga fiscal e das taxas de rentabilidade. Esse cenário se agravou ainda mais com as duas crises do petróleo, na década de 70 e a instabilidade financeira internacional. Tomando por base as reflexões de Aglietta e Palloix, citados por Humphrey (1989) e analisadas por Deluiz (1995, p. 97), podemos constatar:

Duas respostas do capital à crise do fordismo: a automação e o neofordismo. A automação permitiria que se evitasse a resistência da mão-de-obra mediante o uso cada vez maior de máquinas e estas possibilitariam maior aplicação do neofordismo, através da ampliação das funções e dos grupos semi-autônomos. Com maior autonomia, maior integração das atividades produtivas e fluxos mais confiáveis de informação, a empresa poderia recompor o trabalho fragmentado e dedicar-se ao enriquecimento das funções, integrando a preparação, a produção e o controle da qualidade.

A adoção do neofordismo<sup>10</sup> ainda se aplica de forma reduzida e não consegue impactar grandes mudanças no processo de trabalho, pois continua sendo um processo produtivo de larga escala, fragmentado e com mão-de-obra pouco especializada. Agravando esse processo, em meados dos anos de 1970, temos o esgotamento do modo de produção taylorista e o agravamento da crise econômica. Somando-se a essa realidade, surge, segundo Coriat (1988 apud DELUIZ, 1995), o nascimento do processo de competição entre as empresas e as mudanças no padrão de consumo, que decorrem do mercado regido pela capacidade de oferta. É nesse momento que as empresas começam a focar-se no processo de qualidade, pois é ela que vai possibilitar a ampliação e a manutenção do mercado.

Visando atender às novas demandas de mercado, é preciso produzir em menor escala bens variados e direcionados a uma demanda mais diversificada, como resultado *“de um perfil mais complexo dos assalariados e da multiplicação das categorias e segmentos no mercado de trabalho”* (DELUIZ, 1995, p.98), o que não se compatibiliza com o perfil de trabalhador que vinha sendo moldado pelo processo fordista.

Objetivando enfrentar a crise econômica e a queda dos lucros, foi necessário repensar os processos tecnológicos e de gestão organizacional. As pesquisas de cunho tecnológico visavam desenvolver um melhor maquinário, que exigisse cada vez menos a participação do trabalhador e que garantisse a maior qualidade do produto. Dentro do processo de gestão organizacional almejava-se uma mudança de cultura, enfatizando uma visão sóciotécnica dos fenômenos de organização do trabalho. *“Dentro da visão sóciotécnica, foi desenvolvido um novo processo de “trabalho baseado na produção em ilhas” de trabalhadores reunidos em grupos autônomos”* (DELUIZ, 1995, p. 98).

Esses novos processos de trabalho resultam da necessidade de aumentar os ganhos de produtividade e da produção de produtos diferenciados, visando atender a uma demanda instável e variada, no que diz respeito à quantidade e qualidade do produto. Para atender a essa nova realidade de mercado, faz-se necessário impor

---

<sup>10</sup> Modelo japonês de produção. Nova forma de organização do trabalho. Caracteriza uma série de mudanças que vem se processando na organização do processo de produção e de trabalho das empresas [...] visando o máximo controle sobre a qualidade dos produtos e dos processos, a busca da contínua inovação, a maior produtividade e competitividade. Caracteriza-se pelo uso das chamadas ferramentas de controle de qualidade total, de técnicas e métodos de organização do trabalho e da gestão da produção com o controle estatístico do processo (FIDALGO & MACHADO, 2000, p. 254).



algumas alterações no processo de atuação da classe trabalhadora. O processo de trabalho fragmentado e repetitivo perde sua eficácia e o foco recai na estrutura de grupos autônomos e círculos de qualidade. O aumento da produção está focado no melhor aproveitamento das máquinas e instalações, benefício alcançado pelas descobertas da microeletrônica, das telecomunicações e do processo de automação, e não mais na intensificação do trabalho por parte do funcionário, conforme destaca Deluiz (1995).

Nessa nova forma de organização do trabalho, o foco é deslocado da intensificação do trabalho humano para a otimização do tempo de máquina. Segundo Coriat (1988 apud DELUIZ, 1995), esse novo conceito ainda convive com os princípios do taylorismo/fordismo. A maior flexibilidade do processo produtivo decorre da necessidade de atender às exigências de inovação e da busca de novos tipos de produtos com qualidade cada vez melhor. Segundo Cacciamali (1989 apud DELUIZ, 1995,p.8), o advento da microeletrônica possibilita a ampliação dos tipos de produtos produzidos, eliminando, assim, a rigidez dos processos de produção fordista. Essa nova realidade de mercado já estava absorvida no discurso governamental, quando Fernando Henrique Cardoso afirma que *“era visível que a própria idéia de linha de produção começa a desaparecer e a ser substituída pela idéia do operário inteligente, responsável, que toma decisões”*<sup>11</sup>. Segundo Cunha (2005), *“essa abordagem do trabalho considera que estaria havendo um deslocamento do trabalho compreendido como tarefa prescrita para uma compreensão de seu conteúdo, como problema a resolver”*.

Como consequência da flexibilização do processo produtivo, conforme análise de Santana (1990 apud DELUIZ, 1995), surge também a maleabilidade funcional, que diz respeito à alocação dos trabalhadores em diferentes tarefas ou funções e a flexibilização das práticas do emprego. Segundo Salm e Silva (1989) e Humphrey (1989 apud DELUIZ, 1995), a flexibilização das práticas de emprego se dá em vários níveis. Surgem diversos tipos de flexibilização: a salarial, quando o salário passa a ser determinado pela condição e locação da empresa; a do vínculo empregatício, adotando contratos de trabalho temporários e terceirizados; e a de horário, com aumento das horas extras e a inclusão do trabalho em turnos. Essas mudanças

---

<sup>11</sup> CARDOSO apud ZORZAL, 2005, p.8. Discurso na solenidade de lançamento dos projetos estratégicos do Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade – PBQP1996-1998, Brasília, 17/09/1996.

servem para enfraquecer o “*poder de negociação coletiva dos sindicatos e o controle dos operários sobre o processo de trabalho*”, conforme afirma Gilly (SANTANA, 1990 apud DELUIZ, 1995, p.100).

A produção flexível, a otimização das máquinas, a descentralização da produção e a reprogramação de equipamentos vão alicerçar o novo paradigma da informação. Nasce o modelo da acumulação flexível que tem por base três pilares. Primeiramente, o advento das inovações tecnológicas oriundas da evolução da informática e da microeletrônica. Depois os novos processos organizacionais que visam a maior eficiência das empresas. Por fim, as novas relações de trabalho estabelecidas pelo processo de terceirização (ALVES, 1997).

O aumento da competição entre as empresas exige uma mudança na capacidade de produção, inovação e criação de produtos e, conseqüentemente, uma readaptação das atividades, posturas e conhecimentos do trabalhador, inclusive, exigindo deste a participação nas decisões empresariais e ampliação de sua visão produtiva, pois o trabalhador deve ser capaz de supervisionar, controlar e articular várias máquinas ao mesmo tempo, além de manuseá-las. Diante desse novo cenário, voltamos a requisitar do profissional o conhecimento do processo produtivo de forma abrangente e, conseqüentemente, surge a necessidade de um processo freqüente de requalificação do trabalhador (FERRETI, 2004).

Segundo Salm e Silva (1989 apud DELUIZ, 1995), diante deste novo perfil produtivo, mudam os conhecimentos exigidos dos trabalhadores. O foco está na multifuncionalidade<sup>12</sup>, no trabalho em equipe, no raciocínio lógico, na capacidade de análise e nos conhecimentos de microeletrônica.

Nesse momento, a atividade de um trabalhador não está mais vinculada a um posto específico de serviço e sim a diversas possibilidades de atuação, onde ele deve ser capaz de transferir seus saberes de uma posição para a outra, tendo flexibilidade para atuar em diversos postos de trabalho; sendo assim, a escolaridade deixa de ser a única fonte de referência para a contratação. Os aspectos subjetivos do conhecimento ganham valor e a formação profissional oferecida pela empresa, e na empresa, também (FIDALGO & FIDALGO, 2007).

---

<sup>12</sup> Multifuncionalidade ou Polivalência é o tipo de perfil de qualificação humana, caracterizado pela capacidade do trabalhador de se mostrar funcionalmente flexível (FIDALGO & MACHADO, 2000, p. 254).

## 1.2 O ESTADO BRASILEIRO E O IMPACTO NAS POLÍTICAS SOCIAIS ADOTADAS

Segundo análises de Alves (1997), o modelo de acumulação flexível instalou-se no Brasil, mais fortemente a partir de 1990, em decorrência da abertura de mercado, durante o Governo Collor. Com a importação de novos produtos, temos uma queda no nível de empregos do setor industrial e, conseqüentemente, o aumento do trabalho informal. Exige-se uma maior qualificação do trabalhador, decorrente da exigência de um novo perfil profissional, que deve expressar respostas rápidas, criativas e flexíveis, além de apresentar um maior grau de instrução. Como reflexo destas mudanças, verifica-se maior índice de desemprego, pois a tecnologia vem tomando espaço de muitos postos de trabalho.

Objetivando controlar o equilíbrio do mercado de trabalho e as condições de vida do trabalhador, ação conjunta entre Estado, empresários e trabalhadores deverá ser tomada. Para alcançar essas novas condições de trabalho, torna-se necessário fortalecer as negociações coletivas. Segundo Alves (1997), ainda, nota-se uma tendência mundial a desobrigar o Estado da administração das relações trabalhistas, ficando a seu cargo, apenas, a fiscalização do cumprimento da legislação mínima, propostas e implementações políticas (macro e microeconômicas) de geração de empregos e desenvolvimento de programas de apoio aos desempregados. Para que isso seja possível, é preciso criar políticas de emprego específicas que levem em consideração as diferenças regionais e setoriais, além da diversidade de categorias ocupacionais existentes. O autor considera que, neste momento de transição, cabe ao Estado garantir algum tipo de proteção aos trabalhadores dos setores mais vulneráveis. Entretanto, será preciso agilizar as reformas necessárias aos setores mais modernos.

Diante de todas essas discussões decorrentes da crise do Estado, do processo de globalização da economia e dos mercados, surge a necessidade de reforma do Estado. Segundo Barreto (1999), faz-se necessário repensar o Estado sob três eixos:

a redefinição do papel do Estado nacional e de suas relações com a sociedade; a incorporação, pelo setor privado, de parcela da produção de bens e serviços públicos antes de competência do Estado; e a emergência de um setor público não-estatal – ou terceiro setor – como espaço social autônomo, entre o Estado e o mercado, voltado para atividades sociais sem fins lucrativos (BARRETO, 1999, p.108).

O país passa por uma crise de âmbito sócio-político-econômico e estrutural. Diante dessa crise, os neoliberais defendem “o fortalecimento do mercado e a conseqüente redução do tamanho e amplitude de atuação do Estado” (BARRETO, 1999, p. 109). Jeremy Rifkin, economista e crítico social norte-americano, visualiza, no setor público não-estatal, a única alternativa diante do desemprego, pois, só este pode absorver o contingente de mão-de-obra segregada do mercado e dos setores públicos (BARRETO, 1999).

Conforme destacado por Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005, p.19):

A transferência da responsabilidade de proteção social, dever do Estado, para o âmbito individual privado (pode-se citar o processo de privatização da saúde, da educação, da segurança, assim como o pesado encargo das pessoas de lograrem um emprego e de se manterem empregáveis), reflete um posicionamento estatal pouco intervencionista e distante de assumir o devido papel de regulação social.

Diante dessas circunstâncias, no Brasil, a reforma do Estado é a questão central da agenda política dos anos 90 que, segundo Barreto (1999, p.108), trata-se de “uma necessidade imposta pela globalização da economia e pela própria crise do Estado”, colocando as políticas neoliberais efetivamente na realidade econômica brasileira em 1995, através do Plano Diretor da Reforma do Estado<sup>13</sup>, no governo Fernando Henrique Cardoso, executado pelo então Ministro Bresser Pereira, através do recém criado Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE).

A reforma do Estado Brasileiro é voltada para:

---

<sup>13</sup> O Plano Diretor da Reforma do Estado foi elaborado pelo Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado e, depois de ampla discussão, aprovado pela Câmara da Reforma do Estado em sua reunião de 21 de setembro de 1995.

redefinição das funções do estado orientada para a redução de seu tamanho e, principalmente, de seu contingente de pessoal, mediante adoção de programas de privatização, terceirização e publicização;<sup>14</sup> a redução do grau de interferência do Estado, mediante adoção de programas de desregulação e realização de reformas econômicas orientadas para o mercado, visando sobretudo, a promoção da capacidade de competição internacional do país; o aumento da governança do Estado [...]; aumento da governabilidade [...]. (BARRETO,1999, p. 112).

Com a implantação da reforma, o aparelho de Estado passa a compreender quatro setores: o núcleo estratégico que corresponde aos três poderes e ao Ministério Público; o setor de atividades exclusivas do Estado que envolve as atividades de regulamentar, fiscalizar e fomentar, que são desempenhadas pela Polícia, Ministério da Fazenda, Receita Federal, Segurança Pública, Seguridade Social, e outros; o setor de serviços não-exclusivos ou competitivos do Estado, que diz respeito a atividades que podem ser desenvolvidas pelo Estado, pelo setor privado e setor público não-estatal, destacando-se entre essas áreas a saúde, educação, cultura, proteção ambiental e pesquisa tecnológica e científica; e o setor de bens e serviços para o mercado, que se refere ao segmento produtivo e financeiro direcionado para obtenção de lucro (BARRETO, 1999).

Diante deste cenário, a questão do desemprego é o ponto de maior problema social que o país vem enfrentando.

A necessidade de manutenção do emprego, o temor cada vez mais crescente da substituição por outro indivíduo mais competente ou mais ajustado e a introjeção dos novos discursos empresariais por grande parte da classe-que-vive-do-trabalho são alguns dos fatores que conduzem à expansão da busca pelo desenvolvimento eficiente e eficaz do ofício, ao desdobramento flexível e dinâmico e a uma constante atualização e aprimoramento intelectual e emocional (FIDALGO & FIDALGO, 2007, p.26).

É de responsabilidade do Estado implantar propostas de políticas públicas para os desempregados e aos que estão sobrevivendo a partir do subemprego. Com todo

---

<sup>14</sup> Entende-se por processo de publicização a transferência de serviços Não exclusivos do Estado para o Setor público não estatal ou terceiro setor – mediante transformação de entidades não estatais em organizações públicas não estatais, denominadas organizações sociais. (nota da autora).

esse contexto, é necessário investir em programas de educação e capacitação profissional, bem como

melhorar o ensino básico, pois só uma sólida base de educação geral permitirá ao indivíduo adquirir conhecimentos e habilidades específicas de uma ocupação e entender e incorporar mudanças rápidas e profundas que afetam os processos produtivos. (ALVES, 1997, p. 32).

Cabe destacar que a proposta do PSC é exatamente a de “*oferecer aos militares não estabilizados, que deixam o serviço ativo, a oportunidade de freqüentar um curso profissionalizante, criando condições mais vantajosas para inclusão no mercado de trabalho*” (BRASIL\FUNCEB\2005)<sup>15</sup>, conforme objetivo do PNPE – Programa Nacional de Primeiro Emprego<sup>16</sup> – implantado durante o Governo de Luís Inácio Lula da Silva, que investigaremos adiante.

### 1.3 O EMPRESARIADO, OS SINDICALISTAS E AS PROPOSTAS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Quando se discute a questão da capacitação profissional do trabalhador, sob a ótica dos diversos atores, percebemos que estes possuem idéias diferenciadas. Segundo análises de Fidalgo (1999), de início, já existe uma cisão referente ao entendimento do conceito de escola básica e formação profissional. Para os trabalhadores vinculados a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a educação deve ser ampla, continuada e unificada, de caráter público e integrando educação geral e a técnico-profissional. Para a Central Geral dos Trabalhadores (CGT), a educação deve estar vinculada às necessidades da sociedade e do mercado de

---

<sup>15</sup> BRASIL, FUNDAÇÃO CULTURAL DO EXÉRCITO BRASILEIRO. Disponível em: [www.funceb.org.br/programasd/histórico.html](http://www.funceb.org.br/programasd/histórico.html). Acesso em: 01/10/2005.

<sup>16</sup> O objetivo do PNPE é “contribuir para a geração de oportunidades de trabalho para a juventude brasileira, mobilizando o governo e a sociedade para a construção conjunta de uma política nacional de trabalho decente para a juventude” (BRASIL, MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: [www.tem.gov.br/futurotrabalhador/primeiroemprego/conteudo.asp](http://www.tem.gov.br/futurotrabalhador/primeiroemprego/conteudo.asp). Acesso em: 05/12/05).

trabalho, possibilitando a garantia da empregabilidade. Compatibilizando-se com as idéias da CGT, temos a Força Sindical (FS), a qual defende o desenvolvimento de competências adequadas ao mercado de trabalho. Para o empresariado, MTE e alguns trabalhadores a educação básica está separada do ensino profissional.

Segundo Fidalgo (1999), o que leva ao empresariado defender a generalização da escolarização básica é o desafio da competitividade e da produtividade entre as organizações. Em contrapartida, para os trabalhadores e para o MTE, o ponto fundamental é a articulação das políticas públicas de educação, como a criação e a manutenção dos postos de trabalho. Dentro da visão do empresariado, o Estado deve ser o responsável pela educação básica e ainda incutir os conceitos de qualidade e produtividade em seus alunos, além de estabelecer parcerias entre escolas públicas e empresas. A Confederação Nacional das Indústrias (CNI) corrobora esta idéia, incentivando a intervenção das empresas diretamente nas escolas e não somente na formulação e gestão das políticas públicas de educação.

Tendo como referência as análises de Fidalgo (1999), para a CUT, a educação profissional deve adequar-se às exigências do mercado, entretanto, sem deixar de atender às necessidades sociais do trabalhador. Na visão dos políticos, a educação profissional deve atender aos critérios de empregabilidade para os quais o trabalhador deve desenvolver competências de adaptação contínua às exigências do mercado, ocorrendo uma redução do “conceito” de educação e formação do indivíduo. Torna-se um processo educacional restritivo e esvaziado de atributos mais amplos de formação. Corroborando as ideais acima, as competências que são contempladas nos cursos oferecidos no PSC têm seu foco baseado numa política de adequação ao mercado de trabalho, pois, como dito anteriormente, a proposta é a de melhorar a condição de competitividade dos soldados, no mercado de trabalho.

O MEC traz propostas que valorizam a educação tecnológica<sup>17</sup>, enquanto o MTE busca políticas de Educação Profissional<sup>18</sup> que possam atender às necessidades imediatas de recolocação do trabalhador no mercado. Conforme destaca ALVES (1997), o foco está na empregabilidade, ou seja, na capacidade de

---

<sup>17</sup> EDUCAÇÃO TÉCNICA DE NÍVEL MÉDIO. BRASIL.MEC/SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA. LEGISLAÇÃO BÁSICA. Disponível em: <[www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br)>. Acesso em: 10 maio 2005.

<sup>18</sup> “A formação profissional, na sua acepção mais ampla, designa todos os processos educativos que permitem, ao indivíduo, adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços quer esses processos sejam desenvolvidos nas escolas ou nas empresas”. (CATTANI, 2000, p. 133).

conseguir e manter um emprego. Esse ponto de vista é corroborado por Fidalgo, quando afirma que:

todos concordam que a formação profissional deve ser integrada à política nacional de emprego. Na realidade, trata-se muito mais de uma política para geração de alternativas de trabalho para os desempregados, do que para a criação ou manutenção de empregos. (FIDALGO, 1999, p. 152).

Na verdade, o foco não está na garantia do emprego, mas sim no desenvolvimento de uma fonte de sobrevivência. No decorrer de nossa análise, constatamos que esta visão permanece no PNPE e no PSC, adotados, hoje, pelo governo Lula, especialmente na oferta do curso de empreendedorismo do SEBRAE, que almeja fornecer conhecimentos para que os soldados sejam capazes de trabalhar por conta própria ou de obter algum negócio.

Diante disso, o ensino profissional deve abranger não só a formação técnica, mas também favorecer a troca entre cultura e trabalho, viabilizando a compreensão crítica da sociedade e da evolução tecnológica. Alves(1997) defende que o governo deve incentivar os trabalhadores com programas educacionais que busquem aumentar a escolaridade e a reciclagem profissional. Veremos adiante que essa é a proposta do PSC e que o curso de empreendedorismo do SEBRAE é um incentivo ao trabalho autônomo e independente.

A partir das transformações mundiais, que vêm impactando o mercado de trabalho, resultando em altos índices de desemprego e exigindo grandes mudanças na forma de atuação do Estado, surge a necessidade de uma reforma no âmbito educacional, especificamente na educação profissional<sup>19</sup>.

No próximo capítulo, discutiremos sobre o processo da Reforma da Educação Profissional iniciada nos anos de 1990, as polêmicas suscitadas pela adoção do Modelo de Competências e o PSC do atual governo.

---

<sup>19</sup> A formação profissional, na sua acepção mais ampla, designa todos os processos educativos que permitam, ao indivíduo, adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços quer esses processos sejam desenvolvidos nas escolas ou nas empresas (FIDALGO E MACHADO, 2000, p. 133).



## 2 – A REFORMA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, O MODELO DE COMPETÊNCIAS E PSC DO ATUAL GOVERNO

### 2.1 A REFORMA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E O MODELO DE COMPETÊNCIAS

Conforme explicitado por Gonzalez e Novick (2003) a reforma educacional, Lei 9394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) tem como principal justificativa a necessidade de adequação da educação às novas exigências do mercado de trabalho. Diante de todo cenário exposto no capítulo anterior, o processo produtivo de acumulação flexível clama por um novo perfil profissional. A educação precisa dar conta desse novo perfil e contribuir para a inclusão social dos trabalhadores e procurar garantir a manutenção destes no mercado de trabalho, favorecendo a empregabilidade.

A sociedade começa a exigir um posicionamento do Estado com relação a atitudes que possam minimizar a questão do desemprego e, com isso, o governo se vê pressionado a promulgar o Decreto Lei 2.208/97, que regulamenta os dispositivos da LDB sobre educação profissional, e a introduzir o conceito da formação baseada em competências<sup>20</sup>. Na Lei, é explicitado que alguém é competente quando *“constitui, articula, mobiliza valores, conhecimentos e habilidades para a resolução de problemas não só rotineiros, mas também inusitados em seu campo de atuação”*. (GONZALEZ, NOVICK, 2003, p.98 – nota dos autores).

O artigo 40 da LDB Lei 9.394/96 da educação profissional regulamenta que: *“A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho”*<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> A adoção do modelo de competências é um aspecto central na Reforma da Educação, pois está incorporado nos diferentes níveis de ensino. Entretanto, é na educação profissional que assume maior ênfase. Cabe ressaltar a falta de consenso acerca do conceito de competências [...], pois esse nasce do discurso empresarial, e por isso é “marcada política e ideologicamente por sua origem, e da qual está totalmente ausente a idéia de relação social, que define o conceito de qualificação para alguns autores”. (GONZALEZ e NOVICK, 2003, p.97).

<sup>21</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.Br/CCIVIL\\_03/LEIS/L9394.htm](http://www.planalto.gov.Br/CCIVIL_03/LEIS/L9394.htm)>. Acesso em: 19/01/08.

Decreto Lei 2.208/97 regulamenta o artigo 40 da LDB e define três níveis da educação Profissional – básico, técnico e tecnológico<sup>22</sup>.

O nível básico não possui regulamentação quanto á carga horária, currículo mínimo e exigências de escolaridade [...] O nível técnico compreende as habilitações profissionais e possui regulamentação quanto aos aspectos curriculares, de carga horária, de competências e habilidades [...] e pode ser cursado tanto de forma concomitante como de forma seqüencial a este. O nível tecnológico é destinado aos cursos de nível superior da área tecnológica, e está voltado para indivíduos que concluíram o ensino médio e o ensino técnico (GONZALEZ, NOVICK, 2003, p. 96-97).

Tomando como referência a LDB, o Brasil adapta a estrutura dos currículos ao modelo de competências, conforme explicitado por Gonzalez e Novick (2003). O modelo de competências é centrado na

Construção teórica de referências políticas e pedagógicas, que se estrutura a partir da noção fundamental de competência e que vem orientando as mudanças que estão atualmente ocorrendo na gestão da força de trabalho, e as reformas nos sistemas de educação profissional e básica [...]. O modelo de competências vem se configurando como um conjunto de princípios centralizado na idéia básica de mobilização da subjetividade dos indivíduos e na realização de ações eficazes (FIDALGO & MACHADO, 2000, p. 57).

Segundo Gonzalez e Novick (2003) os novos Referenciais Curriculares da Educação Profissional justificam-se pela escassez das formas tradicionais de emprego e pela ênfase na trabalhabilidade<sup>23</sup>.

Um ponto controvertido e que dá margens a amplas discussões é a implantação do modelo de competências no âmbito educacional. Este novo

---

<sup>22</sup> O Decreto Lei 5.154/04 irá modificar essa nomenclatura. O Decreto está disponível em: [www.sec.ba.gov.br/arquivos\\_leg\\_sec/DECRETON5154.doc](http://www.sec.ba.gov.br/arquivos_leg_sec/DECRETON5154.doc)

<sup>23</sup> A laborabilidade ou trabalhabilidade, entendida como componente da dimensão produtiva da vida social e, portanto, da cidadania, é objetivo primordial da educação profissional. No núcleo dessa modalidade de educação está o processo de apropriação da condição ou do conjunto de condições para produzir benefícios – produtos e serviços – compartilhados socialmente, e para o acesso ao usufruto desses benefícios em situações permanentemente mutáveis e instáveis (MEC, 2000, p. 11, apud GONZÁLEZ e NOVICK, 2003, p. 101).

modelo vai gerar uma série de discordâncias entre os educadores, pois os mais tradicionais questionam a origem do conceito de competências, devido ao fato deste também ser adotado nas empresas.

Alguns autores, como Deluiz (1995; 1996; 2001), Kuenzer (2003) e Market (2000,2002), defendem a sua ressignificação, propondo uma visão diferenciada e mais abrangente, objetivando uma formação mais completa do cidadão e expandindo a aplicabilidade das competências na vida do indivíduo. Em contrapartida, temos outros autores que criticam a noção de competências, como Ferreti (2004) e Frigotto (1999,2005), pois a vêem apenas como uma ferramenta para atender ao processo de adequação do trabalhador a demanda da produção capitalista.

Deluiz (1996) afirma que o processo de globalização acarreta a reorganização do mercado levando à precarização do trabalho, ao desemprego, à exclusão do trabalhador do mercado formal e à flexibilização das formas de trabalho. Diante desse universo, surgem novas exigências que fazem com que o trabalhador tenha que desenvolver competências de longo prazo. Isso só se torna possível a partir de uma ampla educação geral.

A qualificação do trabalhador envolve vários saberes (formais, informais, teóricos, práticos e tácitos) para resolver problemas e enfrentar situações de imprevisibilidade, a mobilização da inteligência para fazer face aos desafios do trabalho constituem características desta qualificação real. Esse conjunto de competências amplia-se para além da dimensão cognitiva (DELUIZ, 1996, p. 17).

Segundo Deluiz (1996), as competências podem ser descritas em seis eixos: as intelectuais e técnicas, que dizem respeito à capacidade de equacionar problemas e soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo de trabalho, transferir e generalizar conhecimentos; as organizacionais ou metódicas, que estão relacionadas à habilidade de autoplanejar-se e auto-organizar-se; as comunicativas que envolvem a capacidade de expressão e comunicação em todos os níveis da organização e a estruturação de trabalhos de equipe; as sociais, que focam a capacidade de transferir conhecimentos da vida cotidiana para o

ambiente de trabalho e vice-versa e as comportamentais, que dizem respeito ao perfil de iniciativa, criatividade, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência ética do seu trabalho. Somando-se a essas Deluiz (1996) dá destaque às competências políticas que

permitiriam ao indivíduo refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção (compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva, seus direitos e deveres como trabalhador, sua necessidade de participação nos processos de organização do trabalho e de acesso e domínio das informações relativas às reestruturações produtivas e organizacionais em curso), assim como na esfera pública, nas instituições da sociedade civil, constituindo-se como atores sociais dotados de interesses próprios que se tornam interlocutores legítimos e reconhecidos (DELUIZ, 1996, p.17).

A autora ressalta que a partir do novo perfil profissional exigido pelo mercado, faz-se necessário que o trabalhador tenha um alto nível de escolaridade, habilidade para administrar sua carreira de maneira flexível e individualizada, busque constantemente o aprimoramento e tenha sua carreira vinculada ao desempenho e à formação.

Fidalgo & Fidalgo (2007, p.46) acrescentam, que além dos conhecimentos acadêmicos

cresce a valorização da capacidade do trabalhador de socializar os saberes tácitos, as suas experiências socioprofissionais e o seu desenvolvimento intelectual. Esses passam a ser estimados mesmo sem títulos ou sem diplomas que possam certificá-los imediatamente.

Diante dessas novas exigências, a educação se vê pressionada a modificar sua forma de atuação e a transformar o ensino conteudista em um ensino que leve em consideração o desenvolvimento de competências. Sendo assim, a política de educação profissional do MEC deve estabelecer um elo de transição entre o saber desenvolvido na escola e a vida produtiva, capacitando os indivíduos em conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o exercício profissional. O

foco da educação profissional passa ser as novas exigências do mundo do trabalho, sendo que a formação sócio-política, não é mencionada na legislação educacional. (DELUIZ, 2001).

Os Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico compreendem o conceito de competências a partir de uma visão construtivista, onde o “saber” refere-se às articulações mentais do conhecimento, o “saber fazer” diz respeito às habilidades cognitivas e sócio-afetivas e o “saber ser” aos valores e atitudes articulados em prol das realizações profissionais baseadas nos padrões de qualidade exigidos pelo mercado de trabalho (DELUIZ, 2001).

A autora destaca que, conceitualmente, a concepção de competências tem uma base construtivista; porém, na operacionalização dos saberes se fundamenta em uma perspectiva funcionalista, pois

o método utilizado na investigação dos processos de trabalho é a análise funcional que procura identificar as funções e sub-funções dos processos produtivos [...]. Para cada sub-função componente do processo produtivo de uma área profissional identificam-se às competências, as habilidades e as bases tecnológicas que irão integrar as matrizes de referência orientadoras da organização dos módulos que compõem o desenho curricular. (DELUIZ, 2001, p. 18).

Outro aspecto que deve ser destacado é o conflito conceitual entre competências e habilidades ressaltado por Deluiz (2001) onde as habilidades constituem as competências, pois estas são formadas por operações mentais que interligam conhecimentos, habilidades e valores. A análise das competências, habilidades e bases tecnológicas feitas de forma desvinculada das matrizes de referência das áreas profissionais é uma incoerência teórico-metodológica, no que se refere ao conceito de competências adotado pelo MEC. Esse conceito diz respeito aos atributos individuais dos trabalhadores, sob a ótica subjetivista e cognitivista, restringindo as dimensões das competências sociais e coletivas.

A Política de Educação Profissional do Ministério do Trabalho direciona todo o processo educacional para a adequação ao mercado de trabalho<sup>24</sup>, visando garantir a empregabilidade e a capacidade do trabalhador de manter-se empregado diante de um mercado fortemente sujeito às mudanças. Conforme explicita Deluiz (2001), teoricamente, a proposta educacional pretende articular educação geral e educação profissional. Entretanto, na prática, verifica-se uma dissonância neste aspecto, pois o foco educacional fica centrado no desenvolvimento de competências comportamentais ligadas às atividades profissionais em detrimento dos saberes relacionados à educação geral e dos conhecimentos específicos de uma profissão.

Dando continuidade aos aspectos negativos ressaltados por Deluiz (2001) em relação ao processo de formação profissional, destaca-se a carga-horária pequena<sup>25</sup>, com pouco tempo para aulas práticas, restrita correlação entre a teoria e a prática, além de pouco conteúdo específico para cada formação, fazem-nos concluir que, apesar da implantação de um novo modelo educacional (modelo de competências), o processo continua baseado em diretrizes tecnicistas e instrumentais. Diante dessas reflexões, podemos constatar que, apesar da noção de competência estar ancorada a uma perspectiva crítica, os cursos de formação, efetivamente, não se adaptaram a essa nova concepção.

Deluiz (2001) propõe quatro tipos de matrizes teórico-conceituais que orientam a identificação, definição e construção de competências: a matriz condutivista ou *behaviorista*; a funcionalista; a construtivista e a crítico-emancipatória. Essas matrizes darão suporte à estruturação das competências que irão nortear a organização dos currículos. Enfocaremos, apenas, a crítico-emancipatória, por ser a matriz que defendemos.

A matriz crítico-emancipatória propõe-se a ressignificar a noção de competências e a oferecer uma proposta de educação mais abrangente. Compreende a noção de competências como "*multidimensional*", ou seja, leva em consideração o indivíduo, o social, a cultura, o contexto e o processo. Considera não só os processos cognitivos do indivíduo como também as questões sócio-culturais e

---

<sup>24</sup> Esse aspecto pode ser constatado através do Decreto Lei nº 5.154/04, Art.2º, Inciso II, Na Lei 10.748/2003, atualizada pela Lei 10.940/2004, Art.1º, Inciso II no Programa Nacional de Primeiro Emprego e nos objetivos do Programa Soldado Cidadão e Programa do Curso de "Aprender a Empreender" do SEBRAE (vide anexo "L").

<sup>25</sup> Veremos no resultado da pesquisa, que a questão da carga horária restrita e da pouca quantidade de aulas práticas é motivo de questionamento e insatisfação dos soldados em relação ao PSC.

históricas, além das contradições do mundo do trabalho, questões políticas, sócio-ambientais e econômicas, de âmbito nacional e internacional. Leva em conta, também, os saberes formais e tácitos e a relação destes com a coletividade (DELUIZ, 2001).

Infere a correlação dos conhecimentos formalizados nas disciplinas curriculares com a experiência do trabalho. Procura estabelecer uma união entre os sujeitos e sua relação com o mundo, pois esse processo é fundamental para o desenvolvimento cognitivo e da aprendizagem do sujeito. Foca o desenvolvimento das competências em direção *“a autonomia e para a emancipação de relações de trabalho alienadas, para a compreensão do mundo e para sua transformação”* (DELUIZ, 2001, p. 22). Cabe ressaltar que Ramos (2001) também compactua dos mesmos ideais de Deluiz, quando defende que a competência deve ser trabalhada como *“uma potencialidade humana de emancipação sócio-coletiva e de transformação social”* (RAMOS, 2001, p. 34).

Kuenzer (2003) compartilha com Deluiz (1996) a necessidade da ressignificação do modelo de competências. Ela compreende a categoria de competências como sendo

a capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida e laborais vivenciadas ao longo das histórias de vida... vinculada à idéia de solucionar problemas, mobilizando conhecimentos de forma transdisciplinar a comportamentos e habilidades psicofísicas, e transferindo-os para novas situações; supõe portanto, a capacidade de atuar mobilizando conhecimentos (KUENZER, 2003, p.17).

A partir desta definição já se estabelece a necessidade de articular conhecimentos teóricos e práticos, pois caso contrário, não se consegue estabelecer a visão de práxis da competência. Segundo Vazquez (1968 apud Kuenzer, 2003, p. 17), práxis *“é a atividade teórica e prática que transforma a natureza e a sociedade; prática, na medida em que a teoria, como guia da ação, orienta a atividade humana; teórica, na medida em que esta ação é consciente”*. Para Kuenzer (2002,p.1) a competência:

[...] aparece mais atrelada aos processos experienciais [...] do que à junção teórico-prática clássica, ou seja, articulação do conhecimento científico e forma(s) de fazer [...] o conceito de competências se aproxima do conceito de saber tácito, síntese de conhecimentos esparsos e práticas laborais vividas ao longo de trajetórias que se ensinam e não são passíveis de explicação, da mesma forma que não se sistematizam e não identificam suas possíveis relações com o conhecimento teórico (apud FIDALGO & FIDALGO, 2007, p.36)

Kuenzer (2003) destaca que no modelo produtivo de base taylorista-fordista os processos eram voltados para a maximização da produção e a tarefa do operador era a de materializar o seu conhecimento através do produto acabado. Sendo assim,

a pedagogia adequada para a formação dos trabalhadores, portanto, voltava-se para a apropriação de conhecimentos enquanto produtos da atividade teórica socialmente determinada pelo desenvolvimento das forças produtivas [...] a compreensão da teoria que dava suporte às práticas laborais não era fator determinante, posto que se compreendia a competência enquanto capacidade de fazer(KUENZER, 2003, p. 19).

Kuenzer realizou sua pesquisa de campo na Indústria *REPAR* e constatou que a concepção de treinamento era a de fazer com que o operador tivesse em mente toda a sua linha de produção. O fato de compreender o processamento dos sistemas, seu funcionamento e correlações não era um aspecto privilegiado.

A partir da proposta da *Repar* percebe-se claramente a visão operacional do “*modelo de competências*” e a exclusão de qualquer possibilidade de visão sistêmica, reflexiva, de correlação ou de emancipação intelectual. A partir da visão de produção flexível “*imposta*” pela introdução da microeletrônica e das novas tecnologias, surge a necessidade de repensar os postos de trabalho e a formação profissional. Essa nova realidade tecnológica resultante do advento da informática possibilita o surgimento de competências transversais que se aplicam a diversos tipos de ocupações (GORZ apud KUENZER, 2003).

A compreensão do modelo de competências passa pelo entendimento de dois conceitos. O primeiro é o de competência social, que diz respeito a traços de personalidade e aptidões do sujeito, que são considerados estáveis. O segundo diz



respeito ao “saber ser”, que envolve o comportamento e as atitudes, ou seja, como o indivíduo se relacionada com o ambiente e se comporta diante das situações (ZARIFIAN 2001 apud TROJAN, 2005).

Tomando por base essas reflexões, podemos perceber que o advento da microeletrônica altera a relação do homem com o conhecimento, pois além do domínio do produto, agora ele tem que se relacionar com o processo. A introdução dos equipamentos digitais exige o conhecimento da teoria, do fluxo e da gestão do processo. Sob a ótica pedagógica, essa alteração nas relações vai transferir o foco do conteúdo para a relação conteúdo/método, pois a necessidade é de domínio do processo de produção e não, somente, do produto. Não basta apenas ensinar a fazer, mas ensinar um *“fazer refletido. [...] a prática se aproxima do conceito de práxis, posto que, depende cada vez mais de conhecimento teórico”* (KUENZER, 2003, p. 21).

Sob essa ótica, percebemos a necessidade de se criar cursos de formação nos quais haja a interação entre teoria e prática, sem preterir uma em benefício da outra. *“... é o domínio da teoria do processo, articulada ao saber tácito, que lhes conferirá competência para enfrentar situações não previstas”* (KUENZER, 2003, p.22)

Outro ponto a ser considerado é a possibilidade de articular o que é prescrito para o processo de trabalho e o que efetivamente ocorre. Segundo a autora,

[...] a teoria corresponde a uma interpretação possível da realidade, em um dado tempo e em um dado espaço; assim, será sempre parcial [...] a realidade é complexa, síntese de múltiplas determinações que não se deixam conhecer [...] Não há portanto, como promover, [...] esta identidade, posto que a realidade não se deixa aprisionar pelo conhecimento teórico [...] O que se põe [...] para discussão, é a possibilidade de articulação entre estes dois pólos – o teórico e o prático [...] aqui reside a riqueza dos processos pedagógicos [...] remetendo-se à discussão para o plano do método. (KUENZER, 2003, p. 22).

Retomando a questão da educação profissional, a formação baseada na tarefa já não atende mais às exigências do neoliberalismo. O foco na qualificação do indivíduo, ao invés da qualificação para o emprego, tem orientado os processos educacionais no desenvolvimento de *“competências comportamentais, que*

*supostamente seriam transversais a todas as ocupações*” (KUENZER, 2003, p.23), tais como trabalho em equipe, iniciativa, domínio da linguagem oral e escrita, aprendizado contínuo, dentre outras. Cabe destacar que estamos falando de comportamentos transversais e não de conhecimentos transversais, como anteriormente. *“Nas diretrizes curriculares brasileiras dá-se grande ênfase as competências comportamentais em detrimento da formação teórica”* (KUENZER, 2003, p. 23).

Segundo Kuenzer (2003), mediante as análises que vêm sendo feitas, o processo de formação do trabalhador não pode ficar deslocando-se, ora para o sujeito, ora para a tarefa. É preciso estabelecer um processo de interação e relação entre sujeito e objeto. Para isso, é imprescindível considerar o trabalho como uma totalidade complexa de relações, necessitando de aprendizado do processo de trabalho, enquanto um conjunto de relações dinâmicas. Para instaurar uma práxis pedagógica é preciso

alimentar o pensamento com o que já é conhecido, com conteúdos e categorias de análise que permitam identificar e delimitar o objeto do conhecimento e traçar o caminho metodológico para chegar a conhecer. [...] a práxis resulta do movimento contínuo entre teoria e prática, entre pensamento e ação, entre velho e novo, entre sujeito e objeto, entre razão e emoção, entre homem e humanidade, que produz conhecimento e por isso revoluciona o que está dado, transformando a realidade(KUENZER, 2003, p.24-25).

Kuenzer (2003) defende que a dificuldade pedagógica se dá quando a escola não consegue fazer com que o aluno estabeleça relações entre o conteúdo proposto e a vida produtiva. Para evitar isso, é preciso chegar a formulações abstratas a partir do que tem significado para o indivíduo, ou seja, o ponto de partida é o conhecimento que o indivíduo já carrega, pois é a partir dele que vamos gerar significados novos. Uma proposta para resolver esse problema é partir dos conhecimentos já existentes e propor um intercâmbio entre momentos de atividades teórico/práticas e momentos de aprendizagem assistida na área de trabalho. Esta metodologia exige uma intervenção pedagógica, pois o aluno/trabalhador terá seu processo de ensino/aprendizagem mediado por um instrutor/educador e por um

instrutor de campo que deverá ser preparado para ser capaz de relacionar teoria e prática.

Esse novo processo de ensino/aprendizagem vai exigir uma nova seleção de conteúdos, onde é preciso existir

articulação entre conhecimento básico e conhecimento específico [...], articulação entre saber para o mundo do trabalho e saber para o mundo das relações sociais [...], articulação entre conhecimento do trabalho e conhecimento das formas de gestão e organização do trabalho [...] Os conteúdos são específicos para cada área de trabalho, e será outra forma de organizá-los, privilegiando as situações concretas do processo produtivo(KUENZER, 2003, p. 26).

Diante do exposto aos processos de educação profissional, fica evidente a necessidade de uma nova abordagem metodológica.

## 2.2 AS POLÊMICAS SUSCITADAS PELA ADOÇÃO DO MODELO DE COMPETÊNCIAS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Diferente do posicionamento dos autores anteriores, Frigotto (1999, p.10) defende uma maior independência da escola em relação à capacitação profissional, pois acredita numa formação para a vida, considerando que esta vai além do mundo do trabalho, conforme expresso a seguir:

A melhor preparação para a vida, para a cidadania ativa, para a democracia e para o direito ao trabalho moderno é uma educação básica não produtivista e pragmática. Isso significa que é uma postura duplamente equivocada atrelar a escola básica (fundamental e média) ao imediatismo do mercado de trabalho e a ideologia das competências para a famigerada “*empregabilidade*” ou “*laborabilidade*”.

O autor justifica sua crítica, porque considera que a educação básica pressupõe o envolvimento de todas as dimensões humanas e não restringi-la apenas ao campo mercadológico. Além disso, a relação de conhecimento com a produção perpassa as relações sociais.

Especificamente no que diz respeito à formação técnico-profissional, Frigotto (1999) ressalta que o SENAC e o SENAI são instituições que se estruturam dentro da perspectiva fordista de um projeto de construção da sociedade do trabalho-emprego, da sociedade salarial e, portanto, numa perspectiva societária integradora, ainda que nos marcos restritos do capitalismo.

Evidentemente, fica claro que este tipo de formação está vinculado diretamente aos meios de produção, ao capital e ao mercado de trabalho. O autor defende uma formação básica com foco social e independente da dimensão mercadológica, além da necessidade de uma política econômica focada na geração de empregos e estratégias de distribuição de renda mais igualitárias. Frigotto (1999) acredita que não é a educação baseada em competências que vai resolver o problema do desemprego e sim novas políticas de âmbito nacional. Compartilhando de pontos de vistas semelhantes ao de Frigotto temos Machado e Ferreti.

Machado (1998) ressalta que com as mudanças do mundo capitalista as relações trabalhistas se deterioraram bastante. Os salários foram reduzidos, investiu-se em terceirizações, em subcontratações e na exclusão de postos de trabalho. A autora critica a valorização da educação básica feita pelos organismos BID, BIRD e CEPAL e instituições do empresariado, como IEDI e o Instituto Herbert Levy, onde é preconizada a necessidade da elevação do poder de competitividade do país e das empresas e, por extensão, dos próprios trabalhadores, visando ao crescimento econômico. Segundo estes mesmos organismos, a deficiência educacional é responsável pelo subdesenvolvimento e aumento da marginalidade e da pobreza. A autora censura a forma reduzida de como se atribui o déficit educacional a responsabilidade pela desqualificação e pelo desemprego.

Segundo Ferreti (2004), a questão da qualificação profissional só despertou interesse nos educadores a partir da década de 1990, decorrente das mudanças no campo do trabalho ocorridas na década de 1970. No entanto, o “*Sistema S*”, formado por entidades envolvidas com a capacitação para o sistema produtivo, já havia realizado propostas de qualificação desde os anos de 1980, visando atender

às novas demandas do mercado. Para o autor, o conceito de qualificação profissional

Não pode ser compreendido como uma construção teórica acabada, mas, sobretudo, como um conceito explicativo da articulação de diferentes elementos no contexto de relações de trabalho, capaz de dar conta das regulações técnicas que ocorrem na relação dos trabalhadores com a tecnologia e das regulações sociais que produzem os diferentes atores da produção que resultam nas formas coletivas de produzir (VILLAVICENCIO, 1992, p. 1 apud FERRETTI, 2004, p. 414).

Com o advento do modelo de competências, o saber tácito, resultante da experiência do trabalhador e do seu trabalho em coletividade, ganha reconhecimento e importância no processo de solução de problemas. Outro aspecto imposto pelo modelo de competências é a qualificação do corpo docente. Firmino e Cunha (2006) ressaltam as dificuldades que os professores têm de adaptar-se às exigências instauradas pelo modelo de competências, principalmente pela falta de capacitação adequada, além disso, também existem dificuldades de infra-estrutura, material, equipamentos e espaço físico. Os autores também destacam a importância do modelo de competências para garantir a laborabilidade, a capacidade produtiva e a geração de renda em situações instáveis. Os autores também chamam atenção para a dificuldade do processo de avaliação individual, considerando-se o excesso de alunos nas turmas e a falta de clareza na elaboração e nos critérios do processo de avaliação.

Esse contexto vai expandir a responsabilidade das instituições escolares, que terão que aprender a ensinar de uma forma adequada ao novo perfil exigido pelo mercado. Sendo assim, as metodologias tradicionais não mais atendem a esta demanda.

Gentili (1998 apud FIRMINO e CUNHA, 2006) propõe que o trabalhador não precisa ter conhecimentos adequados às empresas e sim comportamentos. A escola não deve se preocupar em integrar o trabalhador ao mercado e sim propiciar o desenvolvimento de competências flexíveis, que habilitem os trabalhadores a lutarem pelas poucas ofertas de emprego.

### 2.3 O PROGRAMA SOLDADO CIDADÃO NO CONTEXTO DAS REFORMAS DO GOVERNO LULA

Em 2003, assume a presidência o Excelentíssimo Sr Luiz Inácio Lula da Silva. Este revoga o Decreto Lei 2.208/97, substituindo-o pelo Decreto Lei 5.154/04 que vai propor novas diretrizes à educação profissional. O artigo 1º do Decreto Lei 5.154/04 estipula que a educação profissional será baseada em cursos e programas de: “*formação inicial e continuada de trabalhadores; educação profissional técnica de nível médio; e educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação*”<sup>26</sup>. (BRASIL\MEC\2005).

Tomando por base o artigo 3º do Decreto Lei 5.154/04, os cursos e programas de formação continuada dizem respeito aos cursos de capacitação, aperfeiçoamento, especialização e atualização, que podem ser oferecidos em todos os níveis de escolaridade, sendo ofertados juntamente com as etapas que compõem a organização profissional em determinadas áreas, possibilitando a articulação do estudo. Esta, por sua vez, objetiva a qualificação para o trabalho e a melhoria no nível de escolaridade do trabalhador. Veremos que alguns autores se contrapõem à revogação do Decreto e outros o consideram pertinente.

Kuenzer é uma das autoras que questiona a revogação do Decreto, pois defende que “a LDB 9.394/96 já previa a oferta da educação profissional integrada ao ensino médio, previsão essa arbitrariamente contrariada pelo Decreto 2.208/97; portanto, bastaria a revogação do Decreto, sem necessidade de sua substituição por um outro” (2003, p.8-9). Em paralelo, Sobreira (2005) ressalta que, embora o novo Decreto restabeleça o poder normativo da LDB 9.934/96, quando possibilita a integração do ensino profissional com o ensino médio, não podemos esquecer que, ao retornamos a essa articulação, desvinculando a formação profissional e a elevação da qualidade da formação geral, recaímos, novamente, no mesmo erro do Decreto 2.208/97, o qual desqualifica a formação profissional, mantendo-na desintegrada. Alguns autores como Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005) defendem-no. Esses fizeram parte do processo de revogação do Decreto Lei 2.208/97 e aprovação

---

<sup>26</sup> BRASIL. MEC / SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA. LEGISLAÇÃO BÁSICA. Disponível em: <<http://www.mec.gov.br>>. Acesso em: 10 maio 2005.

do Decreto Lei 5.154/04.

No ato da revogação do Decreto 2.208/97, havia três posições distintas:

uma primeira [...] defendia a idéia ou tese de que cabe apenas revogar o Decreto 2.208/97 e pautar a elaboração da política de Ensino Médio e Educação Profissional, de uma parte pelo fato de a LDB em vigor (Lei n.9.394/96) contemplar as mudanças que estão sendo propostas e, de outra, por se entender que tentar efetivar mudanças por Decreto significa dar continuidade ao método impositivo do governo anterior (FRIGOTTO, CIAVATA, RAMOS, 2005, p. 23).

A segunda corrente defende a manutenção do Decreto Lei 2.208/97, pois acredita que são necessárias, apenas, alterações mínimas. Já a terceira linha de pensamento, que tem um maior número de adeptos, defende a revogação do Decreto Lei 2.208/97 e a promulgação de um novo Decreto e sustenta-se na idéia de que a simples revogação do Decreto não seria uma garantia de uma nova concepção de ensino médio e educação profissional e tecnológica. Sob esse ponto de vista, não haveria divergências em relação ao primeiro pressuposto. O diferencial dá-se na avaliação política e na forma de encaminhamento. Assim, faz-se necessário compreender o novo Decreto (5.154/04) como um passo para a mudança e não como uma posição impositiva e definitiva. (FRIGOTTO, CIAVATA, RAMOS, 2005).

A justificativa para o Decreto Lei n.5.154/04 é feita pelo fato que um projeto de lei sobre a educação profissional e/ou ensino médio demandaria muito tempo para elaboração. A minuta de Decreto atenderia rapidamente à necessidade de implantar mudanças coerentes com os interesses progressistas do novo governo.

Fica clara a divergência de opinião entre os autores, no que se refere à validade do novo Decreto, o que impacta, diretamente, no conflito entre as propostas de educação profissional do governo e as diretrizes curriculares adotadas pelas instituições de ensino parceiras do PSC que não tem uma diretriz clara de atuação, conforme será detalhado adiante e poderá ser verificado nos anexos. Mantém-se o dilema entre uma educação propedêutica ou voltada para o mercado. No discurso, ela está voltada para uma educação geral, mas na prática, o foco é o mercado de

trabalho e a garantia da empregabilidade. Essa idéia é fortalecida pela própria proposta do PSC que pretende “*oferecer aos militares não estabilizados, que deixam o serviço ativo, a oportunidade de freqüentar um curso profissionalizante, criando condições mais vantajosas para inclusão no mercado de trabalho*” (BRASIL\FUNCEB\2005)<sup>27</sup>,

Cabe aqui uma observação: embora o Decreto 5.154/04 não mencione, por um lado, a adoção do modelo de competências, por outro lado não revoga os referenciais curriculares de nível técnico expressos no Decreto Lei 2.208/97 e nem propõe um outro modelo pedagógico. Paralelamente a este fato, o “*Sistema S*” continua a adotar o modelo de competências e, conseqüentemente, o PSC continua sendo desenvolvido nessa diretriz. Tal fato justifica a adoção do referido modelo como uma categoria central na investigação a ser realizada durante a pesquisa.

Baseado nas diretrizes do novo Decreto 5.154/04 e nas necessidades de qualificar a população e minimizar os impactos do desemprego, o Governo de Luís Inácio Lula da Silva lança mão de alguns programas de educação profissional em substituição ao PLANFOR - Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador implantado no Governo de Fernando Henrique Cardoso.

O PLANFOR surgiu com a proposta de oferecer qualificação profissional a 20% da População Economicamente Ativa – PEA, o que se aproxima de 15 milhões de pessoas a partir de 16 anos. No período de 1995 a 2001, foram capacitados 15,3 milhões de trabalhadores com financiamento do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. Nesse momento houve uma grande ampliação de recursos do FAT, tendo passado de R\$ 28 milhões, em 1995, para R\$ 493 milhões em 2001. Em contrapartida, a carga horária dos cursos, que era de 150 horas, foi reduzida para 60 horas. Somando-se a isso, os recursos investidos pelo FAT foram sendo reduzidos gradativamente, chegando a R\$ 186 milhões em 2003.

Segundo a análise de Sobreira (2005, p.3), o PLANFOR postulava:

- a) necessidade de se oportunizar a massa de trabalhadores condições para o aumento da empregabilidade, por meio do desenvolvimento de habilidades e competências, supostamente exigidas pelo determinismo tecnológico e pela competitividade típica

---

<sup>27</sup> BRASIL, FUNDAÇÃO CULTURAL DO EXÉRCITO BRASILEIRO. Disponível em: [www.funceb.org.Br/programasd/histórico.html](http://www.funceb.org.Br/programasd/histórico.html). Acesso em: 01/10/2005



do mercado; b) a elaboração, gestão e execução descentralizada da política pública de qualificação profissional, por meio da articulação, em espaços deliberativos tripartites, de diferentes sujeitos políticos coletivos (governo, empresários e trabalhadores).

Dando continuidade às políticas voltadas para educação profissional, o Governo de Luís Inácio Lula da Silva implantou o Plano Nacional de Qualificação Profissional (PNQ 2003 - 2007), em substituição ao Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR), plano este que norteava as diretrizes da educação profissional no governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), conforme destacamos acima.

Considerando a baixa qualidade dos cursos, a falta de efetividade social, a desvinculação com as políticas de trabalho e renda e as deficiências de planejamento, monitoramento e controle das ações do PLANFOR, o Governo Lula percebeu a necessidade de substituí-lo pelo PNQ<sup>28</sup> (BRASIL\MTE\2005).

De acordo com as novas diretrizes de educação profissional do Governo Lula, o MTE vem atuando em três ações conjuntas: o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado, o Plano Nacional de Qualificação e o Programa de Emprego para a Juventude.

O Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO) visa incentivar a geração de trabalho e renda entre os microempreendedores populares, oferecendo-lhes crédito e apoio técnico (BRASIL, MTE, 2005)<sup>29</sup>.

O Plano Nacional de Qualificação (PNQ) está alicerçado nas normas estabelecidas pelo Plano Plurianual (PPA 2004-2007), que têm por objetivos:

a) inclusão social e redução das desigualdades sociais; b) crescimento com geração de trabalho, emprego e renda, ambientalmente sustentável e redutor de desigualdades regionais; c) promoção e expansão da cidadania e fortalecimento da democracia (BRASIL, MTE, 2005).

---

<sup>28</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/trabalhador>>. Acesso em: 12 abril 2005.

<sup>29</sup> BRASIL.Ministério do Trabalho e Emprego Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>> Acesso em: 10 maio 2005.

O PNQ fundamenta-se em seis dimensões principais: política, ética, conceitual, institucional, pedagógica e operacional. Tem por base uma dimensão epistemológica, onde o conhecimento amplo e social é valorizado e não somente o conhecimento técnico.<sup>30</sup> Na dimensão social, política e pedagógica em que a construção, a transmissão e o acesso ao conhecimento são priorizados, tanto no nível formal, quanto informal, contribuindo para a democratização das relações de trabalho e para um caráter participativo no modelo de desenvolvimento, o PNQ deverá contribuir para a articulação das ações de qualificação social e profissional com políticas de ações vinculadas ao emprego, ao trabalho, a renda e a educação (BRASIL\MTE\2005).

O Programa tem como principais diretrizes: a concepção de qualificação profissional como construção social, educação integral e direito à cidadania; unificação da educação profissional e educação básica; constituir os Centros Públicos de Trabalho e Renda e/ou de Qualificação; levar a população à participação, condução e avaliação das Políticas Públicas de Qualificação e garantir que o projeto pedagógico tenha, como eixos gerais articuladores, os temas de trabalho e cidadania, onde os currículos envolvam as dimensões técnico-científicas, sócio-políticas, metodológicas e ético-culturais (BRASIL\MTE\2005).

O nexos entre trabalho, educação e desenvolvimento, no âmbito das Políticas Públicas de Qualificação, pressupõe a promoção de atividades político-pedagógicas baseadas em metodologias inovadoras dentro de um pensamento emancipatório de inclusão, tendo o trabalho como princípio educativo; o direito ao trabalho como um valor estruturante da cidadania; a qualificação como uma política de inclusão social e um suporte indispensável do desenvolvimento sustentável [...] (BRASIL\MTE\PNQ\2005\ p. 25).

Esta citação demonstra as claras intenções propostas pelo governo, no que diz respeito à integração das políticas de emprego e educação.

Outro ponto importante para garantir a qualidade do PNQ diz respeito à carga horária dos programas de qualificação. Essa deve constar de 75% para cursos, que não pode ser inferior a 40 horas e 25% da carga horária para seminários, oficinas e

---

<sup>30</sup> Podemos observar que esta proposta se coaduna com a proposta de educação geral e integral e com o modelo de ressignificação das competências proposto por Deluiz (1996).

laboratórios, que não podem ser inferior a 16 horas, tendo um total, de no mínimo, 200 horas de ações educacionais formativas (BRASIL\MTE\2005).

Outro aspecto relevante em nossa análise documental refere-se à estrutura de Gestão do PNQ, que estabelece entidades conveniadas para realizar o programa. Dentre essas entidades estão incluídas as centrais sindicais, confederações patronais, instituições educacionais, “*Sistema S*” e ONG’s. Especificamente, no caso do PSC, temos as parcerias estabelecidas com o “*Sistema S*”.

No que diz respeito ao monitoramento e avaliação do PNQ existem alguns objetivos específicos, que merecem destaque (PNQ 2003):

- Construir um conjunto de indicadores de Qualidade Pedagógica e social para análise dos programas e projetos de qualificação;
- Construir uma base de classificação dos cursos de qualificação, tendo como referências a CBO, a CNAE e os parâmetros definidos no sistema educacional;
- Avaliar os Programas Estaduais de Qualificação Profissional e Parcerias Nacionais;
- Promover a transferência das tecnologias sociais, geradas no âmbito desse projeto, aos gestores do Sistema Público de Emprego;
- Promover aperfeiçoamento, constante ao PNQ, em diversas dimensões, como na gestão pedagógico-metodológica e nos impactos do PNQ para os trabalhadores envolvidos.

Como metodologia de planejamento, monitoramento e avaliação, o programa irá lançar mão dos seguintes procedimentos: análise documental, aplicação de questionários e entrevistas, pesquisa nacional com egressos e estudo de caso de experiências exitosas de qualificação<sup>31</sup>.

Retomando a análise efetuada por Sobreira (2005) sobre o PNQ, verifica-se que a substituição do PLANFOR pelo PNQ ocorreu sob o argumento de que era preciso ampliar o conceito de qualificação profissional, atribuindo-lhe valores sociais

---

<sup>31</sup> Cabe aqui uma observação: segundo informações da FUNCEB, que era a responsável pela administração do PSC, até junho de 2007, quando o soldado dá baixa do alistamento militar obrigatório, ele deve retornar a cada final de ano, durante o período de cinco anos para o EXAR – Exercício de Apresentação de Reserva. A intenção do exército, em parceria com a FUNCEB, era aplicar um questionário e conseguir levantar se os egressos estão inseridos no mercado de trabalho. Isso já foi feito no final de 2006, referente aos egressos de 2005. No entanto, quem ficou responsável por este trabalho foi o próprio exército e não a FUNCEB.

e de cidadania. A autora considera que, deste ponto de vista, o PNQ representa um avanço. No entanto, afirma que este continua se reproduzindo como um instrumento de regulação social que favorece ao capital, em detrimento do trabalhador.

Paralelo ao PNQ o Governo Lula lança o PNPE criado pelo Decreto Lei 5.199/2004 que regulamenta a Lei 10.748/2003 e atualizado pela Lei 10.940/2004<sup>32</sup>, que objetivava *“contribuir para a geração de oportunidades de trabalho para a juventude brasileira, mobilizando o governo e a sociedade para a construção conjunta de uma Política Nacional de Trabalho Decente para a Juventude”*<sup>33</sup>. Conforme especificado no Artigo 1º inciso II, o objetivo é a *“qualificação do jovem para o mercado de trabalho e a inclusão social”*.

O PNPE visava atender a jovens na faixa etária de 16 a 24 anos que se encontravam em situação de desemprego involuntário, que nunca tinham trabalhado, indivíduos que possuísem renda familiar *per capita* de até meio salário mínimo, que estivessem matriculados e freqüentando o ensino fundamental. Os participantes do programa receberiam um auxílio financeiro por meio de convênio. A partir do momento em que adquirissem um emprego através do PNPE, esses jovens tinham a bolsa auxílio suspensa. Cabe ressaltar que os participantes do PSC nunca tiveram direitos a essa bolsa auxílio, pois já recebem o soldo do exército.

O PNPE se alicerçava em seis eixos de atuação: o Consórcio Social da Juventude; Aprendizagem Profissional; Serviço Social Voluntário e Trabalho Comunitário; Estímulo à Responsabilidade Social; Jovem Empreendedor e, por fim, o PSC, o alvo desta investigação, que será detalhado mais adiante.

Em 28 de dezembro de 2007, o Governo Lula lança a MP 411 que revoga a Lei 10.748 de 22 de outubro de 2003, ou seja, a lei que cria o PNPE. Sendo assim, a partir desta data, passa a vigorar o ProJovem – Programa Nacional de Inclusão de Jovens<sup>34</sup>. O ProJovem pretende atender jovens de quinze a vinte nove anos com o objetivo *“de promover sua reintegração ao processo educacional, sua qualificação profissional e seu desenvolvimento humano”* (BRASIL\MTE\2007). Tomando por

---

<sup>32</sup> A referida Lei foi alterada pela MP n 411, de 28 de dezembro de 2007. BRASIL.MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/Mpv/411.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/Mpv/411.htm). Acesso em: 18/01/2008

<sup>33</sup> Lei n° 10.940/2004. Altera a Lei n° 10.748/2003 do Decreto Lei n° 5.199/2004. BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.940.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.940.htm). Acesso em: 18/01/2008

<sup>34</sup> BRASIL, MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Mpv/411.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Mpv/411.htm). Acesso em: 18/01/2008

base a MP 411 já especificada o ProJovem será desenvolvido em quatro eixos:

ProJovem Adolescente – envolve jovens de quinze a dezessete anos, que façam parte do Programa Bolsa Família e visa criar condições de inserção e reinserção do jovem no sistema educacional;

- a) ProJovem Urbano – visa atender jovens de dezoito a vinte e nove anos, que saibam ler e escrever e não tenham concluído o ensino fundamental. Objetiva a conclusão do ensino fundamental, a qualificação profissional e o desenvolvimento de ações comunitárias para estimular a cidadania;
- b) ProJovem Campo – visa atender jovens, que residem no campo, na faixa etária de dezoito a vinte e nove anos, que saibam ler e escrever e não tenham concluído o ensino fundamental. Objetiva elevar a escolaridade dos jovens de agricultura familiar, estimulando a conclusão do ensino fundamental e a qualificação social e profissional;
- c) ProJovem Trabalhador – atende jovens de dezoito a vinte e nove anos com o objetivo de prepara-los para o mercado de trabalho, fornecendo condições de garantia de inclusão profissional, tendo seu foco em “*ocupações alternativas geradoras de renda*” (BRASIL\MTE\2007-grifo nosso)<sup>35</sup>

Embora tenha ocorrido a mudança do PNPE para o ProJovem, ainda levaremos em consideração as diretrizes do primeiro, pois era esse o programa em vigor no ato de aplicação da pesquisa. Além disso, o ProJovem foi instaurado através de uma Medida Provisória e não tem suas diretrizes bem detalhadas, não deixando claro se o PSC foi excluído do ProJovem. Não há nenhuma menção ao mesmo, diferente do PNPE, que o declarava. Parece-nos que o PSC foi assumido exclusivamente pelo Exército / COTER porque não há referência ao ProJovem nos documentos da COTER. Essa mudança não gera impacto direto em nossa análise, por não ter havido mudança na estrutura do programa, nem nos conteúdos programáticos do PSC e sim no processo de gestão do Exército.

Essas mudanças servem somente para destacar a falta de continuidade das propostas de políticas públicas de nosso País. Essas alterações repentinas prejudicam, em muito, a administração dos programas e o acompanhamento dos resultados.

---

<sup>35</sup> BRASIL, MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2007-2010/2007/Mpv/411.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2007-2010/2007/Mpv/411.htm). Acesso em: 18/01/2008

## 2.4 HISTÓRICO E GESTÃO DO PSC

Conforme os documentos do Exército, o PSC, surgiu com o objetivo de beneficiar cerca de 30 mil soldados por ano, tendo acesso a cursos de capacitação e formação profissional. “O objetivo do programa é oferecer aos militares não estabilizados, que deixem o serviço ativo, a oportunidade de frequentar um curso profissionalizante, criando condições mais vantajosas de competir no mercado de trabalho.”(BRASIL\COTER\2006)<sup>36</sup>

Inicialmente, o projeto envolvia o Ministério da Defesa e do Trabalho e Emprego, o Exército, a Fundação Cultural Exército Brasileiro (FUNCEB), a Confederação Nacional do Comércio (CNC) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI), representados, respectivamente, pelo SENAC e SENAI, que ofereciam diversos cursos profissionalizantes. Iremos deter nossa atenção no curso “Aprender a Empreender”, do SEBRAE (BRASIL\MTE\2005)<sup>37</sup>.

O PSC foi criado em 2002, a partir de uma parceria realizada entre a FUNCEB e o Instituto de Professores Públicos Privados (IPPP), ainda em caráter experimental. As atividades do soldado cidadão estão ligadas às ações de desmobilização do militar temporário definidas no Programa de Instrução Militar (PIM) e visam a fornecer cursos de profissionalização para dar condições, desses militares temporários, de ingressarem no mercado de trabalho após dar baixa do serviço militar<sup>38</sup>(BRASIL\FUNCEB\2005).

O Projeto Piloto foi executado em 2003 com recursos do Ministério da Defesa, através de convênio entre a FUNCEB e o Comando do Exército.

Foram matriculados 4.950 (quatro mil novecentos e cinquenta) soldados, em três entidades de ensino (SENAI, SENAC E FUNCEFET/RJ) distribuídos em 28 municípios, abrangendo 09 Estados da Federação e mais o Distrito Federal. Os cursos tiveram a

<sup>36</sup>BRASIL.COMANDO DE OPERAÇÕES TERRESTRES. Disponível em: [www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/portnormativa.pdf](http://www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/portnormativa.pdf). Acesso em: 18/01/2008.

<sup>37</sup>BRASIL.MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/capacitaçãoprofissional>. Acesso em: 10/05/2005.

<sup>38</sup>BRASIL.FUNDAÇÃO CULTURAL DO EXÉRCITO BRASILEIRO. Disponível em: <http://www.funceb.org.br>. Acesso em: 15/06/2005.

duração de 100 horas e foram ministrados no período de 17 de outubro a 22 de novembro)<sup>39</sup>

Cabe ressaltar que o PSC foi integrado ao PNPE, em 2004, tendo a proposta de minimizar o desemprego juvenil, considerando-se que os jovens, na faixa de 16 a 24 anos, representam o maior índice de desemprego do Brasil, pois somam 45% do total de desempregados do país<sup>40</sup>. O projeto tem abrangência nacional e fora realizado com o apoio do Ministério da Defesa, FUNCEB e “*Sistema S*”, buscando capacitar os jovens que estão prestando serviço militar obrigatório para que possam encontrar uma ocupação ao deixarem as Forças Armadas.

Por determinação do Comando do Exército, a partir de junho de 2007, o PSC passou a ser administrado pela COTER<sup>41</sup>, e não mais pela FUNCEB. Na verdade, essa mudança não influenciou no conteúdo dos cursos e nem na carga horária, e sim no processo de gestão do PSC. A partir desse momento, o COTER passa a ser o responsável pelo planejamento centralizado, distribuição e acompanhamento dos recursos financeiros necessários à execução do programa. O COTER é responsável por escolher quais as Organizações Militares (OM) que serão incluídas no programa e o número de soldados que serão contemplados naquele período. Será escolhido um Coordenador Estadual (oficial militar graduado), que fará a ponte entre o COTER e as instituições parceiras. Abaixo deste, haverá um Coordenador Local para cada unidade militar, que será responsável pelo acompanhamento da execução do PSC nas unidades. Este designará um oficial e um sargento para acompanhar na fiscalização do PSC, no controle de faltas, no contato com as instituições de ensino, etc<sup>42</sup>.

Os cursos continuam tendo uma carga horária de 160 horas, com duração de 20 dias e atividades diárias de 8 horas, incluindo os seguintes pontos: conteúdos específicos de qualificação profissional (140 horas), oferecidos em diversas áreas

---

<sup>39</sup> BRASIL.FUNDAÇÃO CULTURAL DO EXÉRCITO BRASILEIRO. Disponível em: <http://www.funceb.org.br/programasd/historico.html>. Acesso em: 15/06/ 2005.

<sup>40</sup> Conforme informado anteriormente, o PNPE foi substituído pelo ProJovem, mas nessa fase do PSC, era ele que ainda estava em vigor.

<sup>41</sup> Comando de Operações Terrestres.

<sup>42</sup> Essa alteração foi instituída pela Diretriz de Comando nº 01/07 de 24 de junho de 2007. BRASIL.COTER. Disponível em: [www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/DiretrizCmndo.pdf](http://www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/DiretrizCmndo.pdf). Acesso em: 11/01/2008 e pela Portaria Normativa nº 1.137/MD, de 25 de agosto de 2006. BRASIL.COTER. Disponível em: [www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/PortNormativa.pdf](http://www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/PortNormativa.pdf). Acesso em: 18/01/2008

(vide anexo I), ministrados pelo SENAI, SENAC e SENAT; noções básicas de empreendedorismo, ministrado pelo SEBRAE (16 horas) e palestras sobre “*Cidadania, Direitos e Deveres*”, com a participação voluntária dos Juízes Federais (4 horas), o que demonstra que o programa investe na formação política do cidadão, conforme sugere o PNQ.

Ao final da etapa de qualificação profissional, eles são direcionados para o treinamento do SEBRAE sobre empreendedorismo, ou seja, todos os soldados que ingressaram no PSC, obrigatoriamente, passaram pelo curso de “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE. Por essa razão, resolvemos analisar as competências desenvolvidas neste curso, pois objetiva fornecer informações para a possível opção de abrir um pequeno negócio ou vir a trabalhar por conta própria. O programa abrange o perfil e a postura de um profissional empreendedor, conhecimentos de mercado, marketing, noções de finanças e legislação necessárias para se gerenciar um pequeno empreendimento, conforme pode ser constatado no programa do curso, em anexo.

Segundo dados da FUNCEB<sup>43</sup>, até outubro de 2005 foram capacitados 57.369 (cinquenta e sete mil, trezentos e sessenta e nove) soldados a nível nacional, sendo que, deste número, apenas 6.750 (seis mil setecentos e cinquenta) soldados não passaram pelo treinamento do SEBRAE, pois este só foi incluído no PSC, quando fora incorporado pelo PNPE. Em 2006, foram atingidos 16.678 (dezesesseis mil seiscentos e setenta e oito) soldados, que passaram por todo o processo de capacitação, inclusive pelo curso do SEBRAE, conforme relatório anexo. Até agosto de 2007, foram capacitados um total de 74.047 (setenta e quatro mil e quarenta e sete) soldados em todo o território nacional.

Com a Portaria Normativa 1259 – MD, de 19 de outubro de 2004, publicada no DOU nº 202 Seção 1, de 20 de outubro de 2004, o Ministro da Defesa substituiu o Projeto Soldado Cidadão pelo Programa de Assistência e Cooperação das Forças Armadas à Sociedade Civil/Soldado Cidadão - PAC, transformando-o, desta forma, em uma ação permanente e com recursos previstos pelo

---

<sup>43</sup> A COTER ainda não possui nenhum dado registrado e no ato de nossa pesquisa, a administração do programa, ainda era da FUNCEB e não constam dados mais atualizados no site da FUNCEB em da COTER.



orçamento da União<sup>44</sup> (BRASIL\FUNCEB\2005).

A presente citação serve para fortificar a importância, a abrangência e o investimento que vêm sendo feito no PSC.

---

<sup>44</sup> BRASIL. FUNDAÇÃO CULTURAL DO EXÉRCITO BRASILEIRO. Disponível em: <<http://www.funceb.org.br/programasd/historico>> Acesso em: 12/06/2005.

### 3 – O PSC NO RJ: RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO EM 11 UNIDADES DO EXÉRCITO

#### 3.1 BREVE DETALHAMENTO DO PSC À LUZ DA LEGISLAÇÃO

A proposta do PSC é:

oferecer aos jovens brasileiros, incorporados às fileiras das Forças Armadas cursos profissionalizantes que lhes proporcionem capacitação técnico-profissional básica, formação cívica e ingresso no mercado de trabalho em melhores condições quando do retorno à vida civil (BRASIL\COTER\2006)<sup>45</sup>.

Faremos esta análise a partir dos dados que foram levantados nas entrevistas coletivas, na dinâmica de grupo e na aplicação dos questionários. Tomaremos por base a abordagem de competências efetuada por Deluiz (1996); no entanto, não podemos deixar de levar em consideração que as condições de trabalho não dependem, exclusivamente, da capacitação do trabalhador, mas também das políticas de geração de renda e emprego propostas e incentivadas pelo governo.

Para Deluiz (1996), a formação do trabalhador deve ser global e precisa incluir saberes do âmbito da educação geral, profissional e o aproveitamento das experiências cotidianas que contribuirão para a formação dos seus conhecimentos tácitos. Diante desta ótica, torna-se mais importante o “*saber ser*”, do que o “*saber fazer*”. A articulação desses diversos saberes é que vai contribuir para resolução de problemas e para o enfrentamento das situações imprevisíveis que o mercado de trabalho vem submetendo o trabalhador.

A autora apresenta seis tipos de competências que vão ampliar a visão cognitiva do trabalhador e, segundo ela, possibilitarão a formação mais ampla e integral deste profissional. Ela propõe competências intelectuais e técnicas;

---

<sup>45</sup> . BRASIL.COTER. Disponível em: [www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/PortNormativa.pdf](http://www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/PortNormativa.pdf). Acesso em: 18/01/2008

organizacionais ou metódicas; comunicativas; sociais; comportamentais e políticas, conforme já discutido no capítulo 2.

Cabe-nos observar, conforme o Quadro 1, que as competências contempladas no Programa do curso do “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE não atendem todas as dimensões que a autora propõe, fixando-se muito nas competências comportamentais e não privilegiando as competências políticas e sociais. Esse aspecto reafirma a ênfase no mercado e uma visão reducionista de educação, que foge a proposta do modelo de resignificação das competências. Podemos inferir que há uma intenção de abordar a educação sob a ótica mais produtivista, conforme abordagem de Singer (1996).

Quadro 1 - Comparativo das competências do curso “*Aprender a Empreender*” com as competências propostas por Deluiz.

<b>Competências do Curso</b>	<b>Dimensão das competências Propostas por Deluiz</b>
Iniciativa	Competência Comportamental
Planejamento	Competências Organizacionais ou Metódicas
Busca de Informações	Competência Comportamental
Formulação de Metas e Estratégias	Competências Intelectuais
Persistência	Competência Comportamental
Criatividade	Competência Comportamental
Argumentação	Competência Comunicativa
Monitoramento Sistemático	Competências Organizacionais ou Metódicas

Kuenzer (2003, p. 23) já havia ressaltado esse aspecto quando afirmou que o foco na qualificação do indivíduo, ao invés da qualificação para o emprego, tem orientado os processos educacionais no desenvolvimento de “*competências comportamentais, que supostamente seriam transversais a todas as ocupações*”, tais como trabalho em equipe, iniciativa, domínio da linguagem oral e escrita, aprendizado contínuo, dentre outras. Segundo quadro comparativo acima, podemos perceber a ênfase dada às competências comportamentais, corroborando à observação da autora. Cabe destacar que estamos falando de comportamentos transversais e não de conhecimentos transversais, como anteriormente.

Agora, convidamos o leitor a uma reflexão sobre alguns documentos do MEC e do MTE para que possamos averiguar a validade do PSC e do curso “*Aprender a*

*Empreender*” do SEBRAE, dentro das perspectivas propostas pela LDB, pelo Decreto Lei 5.154/2004, o PNQ e o PNPE, que alicerçam as estratégias do PSC.

Se analisarmos a LDB, verificaremos que ela deixa claro que a educação deve estar vinculada ao mundo do trabalho, o que já vai de encontro aos argumentos dos autores que defendem uma educação propedêutica, conforme já discutido no capítulo 2. Essa visão é reforçada em diversos artigos. No art 2º, quando diz que “A educação [...] tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”<sup>46</sup> (BRASIL\MEC\1996).

Somando-se a esse, o Art.22 diz que: “A educação básica tem por finalidade [...] fornecer meios para progredir no trabalho [...]”<sup>47</sup> (BRASIL\MEC\1996). No Art. 27, que relata sobre os conteúdos curriculares da educação básica e diz que deve ter as seguintes diretrizes: “III – Orientação para o trabalho” (BRASIL\MEC\1996). Fica claro que o governo está preocupado com uma educação que seja capaz de preparar o indivíduo para o mercado de trabalho e forneça, aos recrutas, condições de inclusão social. O PSC reconhece a necessidade dos jovens ao concluírem o serviço militar, de terem condições de trabalho e com esse argumento justifica a oferta dos cursos profissionalizantes (BRASIL\SENAI\2005)<sup>48</sup>

No Decreto em vigor, temos no Art.2º, a explícita articulação entre educação, trabalho e emprego. No item 2.4 do PNQ, que diz respeito à “Qualidade Pedagógica”, fica claro que a proposta de qualificação profissional do Governo Lula está compatível com as propostas do Decreto Lei 5.154/2004, quando relata que o PNQ “pressupõe uma educação mais integral do/a trabalhador/a para superar as práticas de qualificação profissional estritamente como treinamento operacional, imediatista, segmentado e pragmático” (BRASIL\ MTE \PNQ, p.30).

A proposta do PNPE era fornecer melhores condições de acesso ao mercado de trabalho, o que se compatibiliza com a proposta do PSC, a de “oferecer aos militares não estabilizados, que deixam o serviço ativo, a oportunidade de freqüentar um curso profissionalizante, criando condições mais vantajosas para a sua inclusão

---

<sup>46</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. Disponível em: [www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/LEIS/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L9394.htm). Acesso em: 19/01/2008

<sup>47</sup> Idem nota anterior.

<sup>48</sup> BRASIL. SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL. Disponível em: [www.SENAI.br/sb/sb81/pag8-11-capa.pdf](http://www.SENAI.br/sb/sb81/pag8-11-capa.pdf). Acesso em 20/01/2008

*no mercado de trabalho*<sup>49</sup>” (BRASIL\FUNCEB\2005).

Percebemos que a LDB e o Decreto Lei 5.154/2004 enfatizam a qualificação para o trabalho e que seus objetivos são reforçados pelas estratégias dos Programas do MTE, tanto o PNQ, quanto o PNPE e PSC. Eles vinculam a educação profissional às tendências do mercado, o que é uma necessidade, porém um risco, se considerarmos as instabilidades de um mercado globalizado. Isso cria uma coerência entre as propostas do MEC e do MTE, o que é positivo. Entretanto, faz-se necessário considerar as observações de Deluiz (1995, 1996, 2001) e Kuenzer (2003), quando defendem uma formação mais integral e transversal, capaz de preparar o indivíduo para situações inusitadas e não específicas de uma única função. Conforme já discutido no capítulo 2, Markert (2002) também compartilha da mesma opinião das autoras citadas e ainda acrescenta a necessidade de fugir a uma adaptação exclusiva às capacidades laborais e a ideologia do capital, buscando atender os conceitos de *politecnia* e de uma visão de homem integral, defendendo um conceito crítico-emancipatório de competências, objetivando transformar a sociedade.

Não podemos esquecer que o Decreto Lei 2.208/97 contempla uma proposta pedagógica baseada no modelo de competências que deve ser desenvolvido de acordo com as necessidades do mercado cujo aspecto não é revogado pelo Decreto Lei 5.154/04. Sendo assim, ainda é essa que vigora nas diretrizes curriculares dos cursos do “*Sistema S*” e das demais instituições de ensino.

Acrescentando, Frigotto (1999, p.10) ressalta que o SENAC e o SENAI são instituições que se “*estruturam dentro da perspectiva fordista de um projeto de construção da sociedade do trabalho-emprego, da sociedade salarial e, portanto, numa perspectiva societária integradora, ainda que nos marcos restritos do capitalismo*”. Evidentemente, fica claro que este tipo de formação está vinculada diretamente aos meios de produção, ao capital e ao mercado de trabalho, pois todas essas instituições foram criadas para atender à demanda de capacitação dos trabalhadores para uma nova exigência de mercado.

---

<sup>49</sup> BRASIL. FUNDAÇÃO CULTURAL DO EXÉRCITO BRASILEIRO <[www.funceb.org.br/programasd/historico](http://www.funceb.org.br/programasd/historico)> Acesso em 1/10/ 2005.

### 3.2 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

Devido à falta de orçamento para o primeiro semestre de 2006, o PSC só foi realizado a partir do mês de outubro de 2006 e a pesquisa aconteceu nas turmas da 1ª Fase do PSC em 2006, no Rio de Janeiro, que ocorreu em 16 e 17 de outubro.

Conforme pode ser visto pela escala de turmas, em anexo, o programa foi aplicado em oito unidades do Exército, sendo seis no município do Rio de Janeiro, uma em Niterói e outra em Petrópolis, perfazendo um total de 265 soldados capacitados no Estado do Rio de Janeiro.

A 2ª Fase do Programa ocorreu em 4 e 5 de dezembro de 2006, na qual atingimos apenas 33 sujeitos, sendo 18 em São Gonçalo e 15 no Rio de Janeiro, pois só tivemos acesso a duas turmas.

Inicialmente, quando o PSC estava sob a administração da FUNCEB, havia um responsável pedagógico pelo programa (General), que organizava o oferecimento dos cursos em relação aos quartéis, a distribuição de vagas e fazia o contato com as instituições de ensino e o Governo Federal; um encarregado logístico (Coronel), que ficava responsável por administrar a formação de turmas; alocação de espaço físico e a distribuição destas por unidades militares em todo o território nacional; e um responsável em cada quartel, que fazia o elo com o responsável logístico e os soldados que seriam capacitados.

Considerando-se o abrangência nacional do sistema militar e o nível de hierarquia, a comunicação, o comprometimento e o acompanhamento ficavam prejudicados, implicando em prejuízos para o andamento do PSC. Isso poderá ser constatado mediante alguns dados que serão apresentados no decorrer da análise.<sup>50</sup>

Considerando-se a multiplicidade de cursos oferecidos pelas diversas instituições de ensino que compõem o “*Sistema S*”, não seria possível avaliar o programa através dos muitos cursos oferecidos, devido ao leque de opções e ao fato de que cada um deles se propõe a desenvolver determinados tipos de competências. No entanto, ao final dos cursos específicos, todos os soldados são

---

<sup>50</sup> Supomos que com a nova administração da COTER esses fatores sejam minimizados, pois existe a proposta de um acompanhamento mais intenso.

obrigados a ingressar no curso “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE, visando oferecer condições de aproveitar os conhecimentos adquiridos na formação específica e transformá-los num trabalho autônomo, ou num pequeno empreendimento. O curso “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE é aplicado a todos os participantes, o que leva a uma homogeneidade da amostra. Assim, poderíamos fazer uma avaliação geral quanto à aquisição das competências arroladas no programa, incluindo-se ao fato, que é o último curso a ser oferecido, favorecendo a construção de uma concepção de validade do Programa por parte dos participantes.

Em relação à inscrição dos soldados no PSC, temos um aspecto importante a ser destacado. Teoricamente, os soldados podem escolher os cursos que desejam fazer, embora, na prática, esta escolha não ocorra de forma tão democrática. Os jovens são distribuídos de acordo com o número de vagas e a preferência de escolha é dos mais bem avaliados, dentro dos critérios de disciplina militar. Conseqüentemente, existem casos em que os jovens fazem cursos que não são de seu interesse, evidentemente gerando desmotivação e falta de comprometimento com o programa. Constatamos que, por muito, os participantes são enviados ao curso sem ao menos saber a finalidade da atividade. Alguns pensavam que era uma palestra; outros não sabiam o objetivo do curso. Percebeu-se, dentre os participantes, uma grande desinteresse, ausência de consciência em relação ao mercado de trabalho e a necessidade de uma melhor capacitação profissional. Muitos foram para o curso, apenas, para fugir da escala de serviço.<sup>51</sup> Os sujeitos da pesquisa foram os soldados que estavam concluindo o serviço militar obrigatório, por serem eles o público alvo do PSC.

Por questões de viabilidade operacional, optamos por utilizar as técnicas de levantamento de dados no Estado do RJ. Assim, escolhemos duas unidades do Exército, uma na 1ª fase e outra na 2ª fase, para realizarmos a entrevista coletiva e aplicarmos uma dinâmica de grupo. Nosso objetivo foi verificar a aquisição das competências propostas no curso “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE, tomando por base a categorização das competências de Deluiz (1996), conforme já explanadas anteriormente.

---

<sup>51</sup> Declaração feita pelos próprios participantes.

A pesquisa de campo ocorreu em três etapas consecutivas. Primeiramente, distribuimos os questionários<sup>52</sup>, via malote<sup>53</sup> junto ao material do SEBRAE, no qual havia a explicação sobre o foco da pesquisa e uma solicitação para que o instrutor do curso do SEBRAE aplicasse os questionários e entregasse-os ao responsável naquela unidade do Exército, para que o mesmo os remetesse ao Coronel responsável pela logística do PSC e o material chegasse às mãos da pesquisadora<sup>54</sup>. Os questionários foram entregues no último dia de curso, preenchidos na hora e devolvidos ao instrutor do SEBRAE.

Na 1ª fase do programa em 2006, foram enviados 235 questionários, para as oito unidades militares, além dos 23<sup>55</sup> aplicados pela pesquisadora na turma onde realizou-se a entrevista coletiva e a dinâmica de grupo. Vale ressaltar que, para as outras oito unidades, enviamos apenas os questionários. A unidade escolhida para aplicação da dinâmica de grupo na 1ª Fase foi o MMCL - Museu Militar Conde de Linhares, localizado em São Cristóvão, no município do Rio de Janeiro. A seleção do local ocorreu pela facilidade de acesso e pelo bom contingente de soldados nas turmas. Não houve possibilidade de fazer a entrevista coletiva e nem a dinâmica nas 8 turmas restantes, pois estavam em atividade na mesma data e no mesmo horário. Vale lembrar que o calendário é o mesmo em todo território nacional. Sendo assim, só poderíamos estar presentes em uma turma por fase. Optamos por aplicar os questionários nas demais turmas, objetivando aumentar nosso universo de atuação e maior captação de dados.

Na 2ª fase, tivemos acesso, apenas, a duas turmas, num total de 33 participantes, sendo que, pelas mesmas justificativas anteriores, só aplicamos a dinâmica de grupo e a entrevista coletiva em uma das turmas e os questionários nas duas outras. A unidade escolhida para aplicação da dinâmica de grupo na 2ª Fase foi o 3º BI - III Batalhão de Infantaria em São Gonçalo, Estado do Rio de Janeiro. A seleção do local ocorreu pela facilidade de acesso e pelo bom contingente de soldados nas turmas.

---

<sup>52</sup> Vide modelo em anexo.

<sup>53</sup> o que acarretou em alguns erros de aplicação, apesar do material ter sido enviado com um roteiro explicativo

<sup>54</sup> Para fins de esclarecimentos, informamos que a pesquisa de campo foi realizada em parceria com a FUNCEB e com o SEBRAE, pois neste período, o PSC ainda não estava sob a administração da COTER.

<sup>55</sup> Foram convocados 30 participantes, no entanto, só compareceram 23 soldados.



Inicialmente faremos a análise da aplicação dos questionários na turma, onde realizamos a entrevista coletiva e a dinâmica de grupo e, posteriormente, passaremos à análise dos questionários das turmas onde não houve a entrevista coletiva e nem a aplicação da dinâmica de grupo. Analisaremos cada uma das etapas, por fase, separadamente, e, a seguir, faremos as reflexões pertinentes, incluindo o resultado de todas as turmas. Para maior compreensão das respostas abertas contidas no questionário, utilizaremos a análise de conteúdo e a desconstrução do discurso de Turato (2003).

Para facilitar uma melhor compreensão das etapas da pesquisa, construímos o quadro abaixo.

Quadro 2: Explicação das etapas de Desenvolvimento da Pesquisa

Unidades do Exército Capacitadas	Nº Participantes Convocados	Nº Real de Participantes	Instrumentos Utilizados		
			Questionário	Entrevista	Dinâmica
<b>1ª Fase - 16 e 17/10/2006</b>					
15º RCMec	30	Não houve devolução	X		
REsC	30	Não houve devolução	X		
11º GAC	30	Não houve devolução	X		
EsACosAAe	30	24	X		
MMCL	30	23	X	X	X
1º DSup	30	20	X		
20º BLog Pqdt	25	Não houve devolução	X		
21º GAC (Niterói)	40	40	X		
32º BIMtz	20	18	X		
15º RCMec	30	Não houve devolução	X		
<b>2ª Fase - 4 e 5/12/2006 <sup>56</sup></b>					
11º GAC	15	15	X		
3º BI (São Gonçalo)	18	18	X	X	X
TOTAL	298	158			

<sup>56</sup> Nesta fase não obtivemos a relação com o total de convocados por turma.

### 3.3 RESULTADO DA PESQUISA DE CAMPO NA 1ª FASE DO PROGRAMA

#### 3.3.1 Análise dos Questionários Aplicados no MMCL - RJ<sup>57</sup> - 1ª Fase

A unidade escolhida para a aplicação das três etapas (questionário, entrevista coletiva e dinâmica de grupo) foi a do quartel MMCL, em São Cristóvão – Rio de Janeiro, que estava sob a orientação do Instrutor Paulo Amim. Os questionários já haviam sido aplicados pelo Instrutor do SEBRAE, quando a pesquisadora chegou para realizar a entrevista coletiva e a dinâmica de grupo. Foi aplicado um total de 23 (vinte três) questionários<sup>58</sup>. A faixa etária da turma estava entre 18 e 28 anos.

Tabela 1: Grau de escolaridade.

Escolaridade	Quantidade de Participantes	%
Ensino fundamental incompleto	01	4,34
Ensino fundamental completo	04	17,39
<b>Ensino médio incompleto</b>	<b>10</b>	<b>43,5</b>
Ensino médio completo	06	26,08
Ensino superior incompleto	02	8,69
Total	23	100

Observamos que a grande maioria está concentrada no ensino médio incompleto.

Para essa turma, foram oferecidos apenas os cursos do SENAC: Recepcionista de Hotel, Garçom, Operações de Almoxarifado e Logística; e o do SENAI de Eletricista Instalador Predial.

Do total de participantes, 10 responderam que escolheram o curso que iam participar e 13 não o escolheram. Sendo assim, pudemos constatar que a maioria não tinha opção de escolha, o que já gerou certa falta de interesse, desmotivação e insatisfação.

<sup>57</sup> Esta foi a unidade escolhida, na 1ª Fase para aplicarmos a dinâmica de grupo, realizarmos a entrevista coletiva e a aplicação do questionário.

<sup>58</sup> A turma possuía 30 participantes convocados, no entanto, compareceram apenas 23.

Tabela 2: Expectativas antes de realizar o curso.

Expectativa	ABS	%
Adquirir conhecimentos numa área de interesse	07	30,43
<b>Adquirir conhecimentos para atuar como profissional nesta área</b>	<b>11</b>	<b>47,84</b>
Aprimorar conhecimentos numa área que você já atua	05	21,73
Total	23	100

É importante destacar que havia a opção: “*Fez o curso, pois o Exército lhe obrigou a buscar uma qualificação*”<sup>59</sup>. Esse item não foi escolhido por nenhum dos participantes. Alguns ainda acrescentaram que gostariam de fazer outros cursos na área, visando a aperfeiçoamento no ramo, que ficaram satisfeitos por terem adquirido uma nova profissão e que teriam interesse em fazer outros cursos profissionalizantes, tais como: garçom, informática ou aprofundar os conhecimentos de hotelaria.

De maneira geral, o curso atendeu às expectativas, pois 69,56% ficaram satisfeitos plenamente. Somente 26% acharam que o curso atendeu mais ou menos às expectativas e nenhum dos participantes considerou que o curso não atendeu às expectativas. Este tópico abria a opção de que os participantes justificassem sua resposta (tanto a positiva quanto a negativa) no que diz respeito ao alcance das expectativas deles. Transcrevemos alguns exemplos de avaliações dos participantes, que servirão de análise:

Aspectos positivos:

- Vai me ajudar no mercado de trabalho;
- Eu fui bem qualificado

Aspectos Negativos:

- Pensei que fosse ter mais aulas práticas e não só teóricas;
- Faltaram mais aulas práticas. Carga horária muito alta<sup>60</sup>;
- Não tivemos aulas práticas.

<sup>59</sup> Este questionamento pode causar surpresa ao leitor, considerando-se que a vida militar disciplina os soldados a obedecer às ordens, no entanto, neste tipo de capacitação ocorre um fato interessante. Eles se sentem à vontade para expressar suas opiniões e até criticar o sistema, considerando-se que o instrutor é uma pessoa de fora e que não há a participação de nenhum superior hierárquico.

<sup>60</sup> A duração do curso é pequena, mas que a carga horária diária é extensa, pois é de 8 horas e os participantes acreditam que deveria ser de 4 horas, para que fosse menos cansativo e houvesse um melhor aproveitamento do curso.

Eles acreditaram que a teoria foi bem transmitida, mas deixaram claro que não se sentiram seguros sem o exercício prático desses conhecimentos. Por outro lado, disseram estar qualificados e mais fortalecidos para enfrentar o mercado de trabalho. Expressaram uma descontinuidade entre a necessidade do exercício da atividade proposta e, em contrapartida, disseram-se prontos <sup>61</sup>.

Tabela 3: Benefícios proporcionados pelo curso.<sup>62</sup>

Benefício Proporcionado pelo Curso	ABS	%
Obtive uma alternativa de renda extra	03	13,04
Aprimorei meus conhecimentos	09	39,13
Melhorei meu desempenho profissional	02	8,69
<b>Aprendi uma nova profissão</b>	<b>11</b>	<b>47,82</b>
Sinto-me capaz de trabalhar por conta própria	---	---
Aumentou as chances de ingressar no mercado de trabalho	07	30,43
Aprendi a procurar trabalho / emprego;	01	4,34
Encontrei uma nova alternativa profissional;	06	26,08

Vale ressaltar que o quesito “*Sinto-me capaz de trabalhar por conta própria*” não foi contemplado por nenhum dos participantes dessa turma. Se retornarmos ao objetivo do programa “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE, verificaremos que, “*o curso objetiva fornecer informações para a possível opção de abrir um pequeno negócio ou vir a trabalhar como autônomo*”<sup>63</sup>. O fato de nenhum dos participantes ter assinalado esse quesito, faz-nos refletir sobre a real eficácia dos cursos, pois os cursos do SENAC e SENAI objetivavam uma capacitação técnica no tema oferecido e o curso do SEBRAE pretendia ajudá-los a adequar esses conhecimentos a uma atividade autônoma ou de um pequeno empreendimento.

Segundo a auto-análise dos participantes, os índices que superaram os 50%, em ordem crescente de desenvolvimento de competências, foram: determinação para enfrentar situações difíceis, seguido de iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos, ética profissional e planejamento e organização (tabela 4).

Pela tabela 5, podemos constatar que o curso foi considerado BOM pela grande maioria dos participantes.

<sup>61</sup> Essas respostas revelam que o grupo teve uma percepção exagerada.

<sup>62</sup> Esta questão possibilitava mais de uma opção de resposta.

<sup>63</sup> Objetivo conforme programa do curso em anexo.

Tabela 4: Aquisição de Conhecimentos e Competências.<sup>64</sup>

Conhecimentos e Competências Adquiridos	ABS	%
Comunicação Escrita	02	8,69
Compreensão de Textos	01	4,34
Adquiriu independência e autoconfiança	11	47,82
Conhecimentos sobre direitos e deveres do profissional	10	43,47
Facilidade de comunicação e de desenvolvimento de tarefas em equipe	10	43,47
Capacidade de reagir positivamente às críticas construtivas	08	34,78
<b>Planejamento e organização do próprio trabalho</b>	<b>12</b>	<b>52,17</b>
Capacidade de formular metas e estratégias para gerir o próprio trabalho	08	34,78
Capacidade de improvisar em situações novas; (criatividade e iniciativa)	07	30,43
Capacidade de aprendizagem dos processos de trabalho da empresa	08	34,78
Capacidade empreendedora e de gerenciamento	03	13,04
Capacidade de argumentar e negociar	06	26,08
<b>Determinação para enfrentar situações difíceis</b>	<b>14</b>	<b>60,86</b>
<b>Iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos profissionais</b>	<b>12</b>	<b>52,17</b>
<b>Ética Profissional</b>	<b>12</b>	<b>52,17</b>

Tabela 5: Avaliação Geral do Curso.<sup>65</sup>

Itens do Curso	Ótimo	Bom	Regular
Qualidade do curso	14	08	01
Material Didático	02	16	05
Planejamento do Exército	02	19	02
Atingimento das suas expectativas	07	13	03
Qualificação do Instrutor	18	05	----
Carga horária	07	12	04
Instalações	05	15	03
Nota geral (levando em conta todos os tópicos anteriores)	03	18	02

No que diz respeito à **contribuição do curso para melhorar as condições de competir no mercado** de trabalho, 78,26% dos participantes registraram que o curso contribuiu para uma maior capacitação e aumento das condições de ingresso no mundo do trabalho e, ainda, acrescentaram as seguintes justificativas para essa afirmativa:

- É mais uma profissão que se aprende, isso conta muito aí fora, no mercado de trabalho;
- Por que é mais certificado que eu conquisto;
- Por causa do certificado;

<sup>64</sup> Esta questão possibilitava mais de uma opção de resposta

<sup>65</sup> Esta questão possibilitava mais de uma opção de resposta

- Quanto mais conhecimento em qualquer área que seja, mais portas no mercado abrirão;
- Pois me qualificou para trabalhar;
- Pois me qualificou e me preparou para a vida pós-Exército;
- Eu estava desorientado sobre o mercado lá fora;
- Porque é mais uma profissão para minha vida;
- Adquiri conhecimento e percebi que o mercado de trabalho está muito competitivo e quanto mais conhecimento e estudo tudo fica mais fácil;

Nesta questão, os participantes demonstraram a consciência de que o certificado e o domínio de novos conhecimentos abrem portas para o mercado de trabalho, e quanto mais certificados, melhor. Valorizaram o certificado, mas esqueceram que o que garante efetivamente a empregabilidade é a real expressão da competência no momento da execução das tarefas.

Embora alguns não tivessem demonstrado algumas competências, acreditam que adquiriram uma nova profissão, apesar da curta duração do curso. Expressaram, também, que se sentiram mais seguros para enfrentar o mercado de trabalho, após o curso, pois não conseguiam visualizar a aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos da vida militar na vida civil. Ou seja, sem o curso, eles sairiam do Exército sem uma formação que os permita garantir um emprego.

Quando questionados sobre as competências que deveriam ter sido desenvolvidas, registraram os seguintes depoimentos:

- Acredito que deveria ter aulas na prática e não somente teórica;
- Sair mais do teórico, e avançar bem mais na prática. Fazendo bastante visita técnica para termos noções da realidade do dia a dia;
- Menos teoria e mais prática;
- Acho que não faltou nada, muito pelo contrário. Os professores se dedicaram além do que estava previsto, principalmente, a Professora “X” que conseguiu até aulas práticas;

Novamente, o discurso girou em torno de prática e visitas técnicas, ou seja, ficou muito nítido a necessidade do “*saber fazer*”, do adquirir confiança para executar o que foi proposto. Até mesmo, quando acreditam que foi tudo bom e não faltou nada, faltaram aulas práticas, conforme o último item.

### 3.3.2 Análise da Entrevista Coletiva no MMCL – RJ – 1ª Fase

Conforme nossa proposta de trabalho, no dia 17 de outubro de 2006<sup>66</sup>, a pesquisadora foi ao quartel MMCL para realizar a entrevista coletiva<sup>67</sup> e fazer a aplicação da dinâmica; que objetivava verificar as competências propostas pelo curso “*Aprender a Empreender*”<sup>68</sup>.

A atividade iniciou-se com a apresentação pessoal e profissional da pesquisadora e a explanação sobre os objetivos da sua visita, da pesquisa e de que forma eles poderiam contribuir com o seu trabalho. Inicialmente, toda a turma colocou-se disponível e acessível para responder às perguntas da pesquisadora. A mesma informou que as respostas seriam gravadas, mas que o nome deles não seria revelado, visando garantir o sigilo e a confiança do grupo. Inicialmente, houve um pouco de receio, mas com as justificativas da pesquisadora, tudo foi sanado e todos se disponibilizaram a colaborar. A turma toda participou da entrevista de forma integrada e colaborativa.

Para este grupamento, foram oferecidos os seguintes cursos: Atendente de Hotelaria, Garçom, Operador de Almojarifado e Logística e Instalações Elétricas. A diversidade dos cursos, em um único local, justificou-se pelo fato de que soldados de vários regimentos são reunidos num único quartel com maiores instalações, para receber o curso do SEBRAE sobre empreendedorismo.

Todos se interessaram por fazer o curso. A opção por fazer o curso teve diversas razões, dentre elas: por que era de graça; por que já trabalhavam em áreas correlatas; para aperfeiçoar conhecimentos; obter um conhecimento novo, mesmo sem saber se iam aplicar esses novos conhecimentos profissionalmente; por que se identificavam com a área; para aprender uma nova profissão; para ganhar conhecimento e ter melhores condições de atuar no mercado de trabalho e, até mesmo, para ficar fora da escala de serviço.

Percebemos que houve falta de orientação, pois eles nem sabiam exatamente, qual era a proposta do curso, mas tinham “*consciência*”, pois já ouviram falar que o mercado está exigindo cada vez mais conhecimentos, que quem sabe “*mais coisas*”,

---

<sup>66</sup> Segundo dia de realização do Curso “Aprender a Empreender”, do SEBRAE, e último dia de todo o Programa Soldado Cidadão.

<sup>67</sup> As perguntas da entrevista coletiva foram às mesmas do questionário, visando fazer um comparativo e a ratificação dos depoimentos. Os mesmos foram gravados e posteriormente transcritos e analisados.

<sup>68</sup> Convidei a Psicóloga e amiga Magda Baeta e o Consultor / Instrutor do SEBRAE Paulo Amim, que já desenvolveu outros trabalhos comigo, para contribuírem no processo de observação do grupo, para que não perdêssemos nenhum dado relevante durante a atividade. O fato da turma já conhecer o instrutor facilitou bastante o trabalho.

ou seja, diversifica seus conhecimentos, tem mais chances de se colocar no mercado de trabalho.

De maneira geral, todos acharam que os cursos atenderam às expectativas. Consideraram que ia ajudar no futuro profissional, no ingresso no mercado de trabalho, que obtiveram uma boa qualificação, que tiveram a oportunidade de aprender uma profissão, que antes não tinham conhecimento e se identificar com ela. Os que consideraram que as expectativas não foram atendidas deveu-se ao pouco tempo para realizar aulas práticas e a carga horária reduzida.

Notamos, em todos os discursos, a necessidade de mais aulas práticas e uma maior carga horária para aprofundar os conteúdos<sup>69</sup>, embora alguns afirmaram que conquistaram uma nova profissão, como se isso pudesse ser atingido com algumas poucas horas de estudo e quase ou nenhum exercício prático.

Por outro lado, fizeram algumas ressalvas. Acharam o horário do curso extenso, pois são realizados diariamente de 8:00 às 17:00 horas, com uma hora de almoço e dois intervalos de 15 minutos, sendo um pela manhã e outro à tarde. Eles gostariam que fosse a mesma carga horária, ou até maior, sendo que distribuídas no horário de 8:00 às 12:00 horas, ao invés do horário integral.

A pesquisadora aproveitou para esclarecer aos alunos que isso se deve ao tempo que eles têm para servir ao exército e concluir a formação de soldado, pois essa formação segue etapas, ciclos e conteúdos que devem ser passados. Sendo assim, os vinte e três dias - vinte para os cursos do “*Sistema S*”, um para o curso de Cidadania, e dois para o curso de empreendedorismo do SEBRAE, que eles ficaram disponíveis para o PSC, eles deixaram de servir ao Exército. Já foi cogitada a hipótese de se aumentar o tempo deles no Exército, para fazer um melhor investimento no Programa, mas isso ainda está em estudo, até porque depende de orçamento desta instituição para permanecer com esses soldados por mais tempo<sup>70</sup>.

Vale reforçar que todas as turmas afirmaram que os cursos ministrados têm grande qualidade, tanto do corpo docente, quanto de conteúdo. Isso pode ser confirmado pelo resultado final dos questionários. No entanto, gostariam de ter tido mais tempo para praticar os conhecimentos adquiridos. Podemos observar que a

---

<sup>69</sup> Os cursos específicos têm apenas 140 horas o que não permite o aprofundamento dos conteúdos.

<sup>70</sup> O orçamento para o PSC é sempre uma dificuldade. Até novembro de 2007 ainda não tinha sido liberada nenhuma verba para realizar o Programa para os grupamentos que vão dar baixa até o final do ano.



cobrança de articulação do exercício prático com a teoria é um tema constante na fala dos entrevistados, o que confirma o que foi respondido nos questionários.

A partir dos depoimentos, também ficou claro que existem algumas diferenças entre os cursos, de acordo com a Unidade em que são ministrados. Os alunos que fizeram o curso de Instalações Elétricas na unidade de Laranjeiras ficaram muito satisfeitos, inclusive porque tiveram oportunidade de praticar. Em contrapartida, os que fizeram o curso de Almoxarifado e Logística não tiveram a mesma chance e sentiram dificuldade de aplicar os conhecimentos adquiridos.

Em termos de benefícios proporcionados pelo curso, os soldados consideraram que obtiveram alternativa de uma renda extra, aprimoraram conhecimentos, melhoraram o desempenho profissional, descobriram uma nova profissão, aprenderam a procurar emprego, obtiveram uma nova alternativa profissional e aumentaram as chances de ingressar no mercado de trabalho.

Quando questionados quanto às competências e conhecimentos adquiridos no curso, os soldados ressaltaram, em ordem crescente de aquisição: capacidade de formular metas e estratégias para gerir o próprio trabalho; facilidade de comunicação e de desenvolvimento de tarefas em equipe; aquisição de independência e autoconfiança; planejamento e organização do próprio trabalho; conhecimentos sobre direitos e deveres do profissional; iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos profissionais; ética profissional e determinação para enfrentar situações difíceis.

Baseado nos depoimentos referentes aos benefícios que o curso proporcionou, podemos concluir que contribuiu para melhorar as condições de competitividade dos soldados no mercado de trabalho, a partir do aumento dos conhecimentos, além de acrescentarem a conquista de um certificado, a diversificação dos conhecimentos e o ganho de qualificação, o que conta muito para a vida profissional; a melhoria do currículo; a aquisição de uma nova visão de trabalho; possibilidade de trabalhar em outras áreas, além das que já conheciam; ampliação de novos horizontes de trabalho e a melhoria do desempenho profissional. Apenas dois participantes consideraram que o curso não foi válido, pois não pretendem atuar na área em que foram capacitados.

Quanto à aquisição das competências propostas pelo curso, os participantes consideraram que todas foram desenvolvidas, apenas reforçaram a necessidade de

maior tempo de investimento nas aulas práticas e a necessidade de visitas técnicas para fins de aprofundamento dos conhecimentos.

### 3.3.3 Análise da Dinâmica de Grupo no MMCL – RJ - 1ª Fase

Optamos por essa ferramenta, considerando a possibilidade de efetivar, na prática, a demonstração das competências adquiridas, tal qual proposto por Kuenzer (2003) e já defendido no capítulo 2. Nossa proposta era averiguar a aquisição das competências requeridas no Programa do curso “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE, que é um dos cursos de formação do PSC. A proposta do curso é de desenvolver as seguintes competências: autoconfiança, independência, iniciativa, planejamento, busca por conhecimentos e informações, ousadia, formulação de metas e estratégias, persistência, criatividade, capacidade de argumentação, acompanhamento e avaliação<sup>71</sup>.

A idéia de aplicar a Dinâmica da Fábrica das Flores<sup>72</sup> surgiu devido a necessidade de demonstrar a aquisição de diversos tipos de competências propostas pelo curso. O objetivo da dinâmica era criar uma fábrica de flores, levando em consideração os aspectos abordados no curso. Os participantes foram divididos em grupos e deveriam articular-se como profissionais de uma fábrica de flores artificiais. O objetivo da atividade era a fabricação de flores, a partir da utilização de massa de modelar.<sup>73</sup> A tarefa exigiu que eles demonstrassem planejamento, trabalho em equipe, liderança, estabelecimento de metas, acompanhamento da produção, capacidade de negociação com os possíveis compradores, etc. No processo de fabricação, foi levado em consideração a quantidade de flores produzidas, a qualidade a criatividade e o processo de fabricação. Tudo isso exigiu que eles se organizassem para estruturar um processo produtivo eficaz. Ao final, eles foram avaliados pelo processo de fabricação adotado, por cumprir o prazo de

---

<sup>71</sup> Esses dados podem ser verificados no programa do curso, que está no anexo “L”, conforme e-mail enviado pela coordenação da área de capacitação do SEBRAE.

<sup>72</sup> Vide orientações da dinâmica de grupo no anexo “N”.

<sup>73</sup> O material escolhido objetivou liberar a criatividade, transformar a atividade num momento lúdico e quebrar a estrutura formal que rege o trabalho dentro do Exército.

entrega, além da qualidade do produto<sup>74</sup>. A empresa mais bem avaliada ganharia a concorrência. Acreditamos que esse tipo de atividade favoreceria a observação da manifestação da aquisição dessas competências. Cabe ressaltar que o tempo previsto para a atividade foi de 30 minutos de planejamento e 15 minutos para execução.

Ao término da entrevista coletiva, separamos a turma em três grupos para realizarmos a dinâmica de grupo. Cada grupo ficou sendo supervisionado por um facilitador, sendo eles: a própria pesquisadora, Magda Baeta - psicóloga convidada e Paulo Amim - instrutor do SEBRAE, que ministrou o curso para a turma.

Durante a atividade, observamos as competências propostas pelo curso, através de uma tabela de acompanhamento. Convém ressaltar que, neste grupo, tivemos um total de 23 participantes, entretanto, quando solicitamos voluntários para dinâmica de grupo, dois se negaram a participar, sendo assim, apenas 21 fizeram a atividade prática e foram distribuídos respectivamente em três grupos de 7 participantes. Para facilitar o entendimento, vamos chamá-los, respectivamente, de grupo I, II e III. Cabe destacar que, inicialmente, todos os grupos tiveram um pouco de resistência em trabalhar com a massa de modelar, mas logo se adaptaram às idéias e envolveram-se com a atividade, perdendo a resistência ao material adotado.

Inicialmente, o grupo se dividiu, ficando uma parte responsável pelo planejamento da atividade e outra pela execução. Após algum tempo, perceberam que essa divisão não daria bom resultado e começaram a trabalhar em conjunto. Quando solicitei que estabelecessem uma meta, determinaram a marca de dez flores, sendo que, ao final da atividade, alcançaram a meta de oito flores, tendo sido bem criativas. Percebemos uma falta de congruência entre a meta e o executado e acreditamos que decorreria da ausência de planejamento e organização prévia. Este grupo foi observado pelo consultor Paulo Amim, que contribuiu informando que o grupo apresentou uma resistência inicial em trabalhar com a massa de modelar, que não houve liderança e que faltou trabalho em equipe para atingir um planejamento eficaz. Quanto à observação das competências, o primeiro grupo destacou-se no quesito iniciativa e criatividade, não demonstrando monitoramento e acompanhamento do processo, argumentação e busca de informações, exceto dois

---

<sup>74</sup> Durante o processo eles foram observados no que diz respeito ao processo de elaboração do trabalho, no entanto, isso não foi informado aos mesmos.

participantes que apresentaram um pouco de monitoramento sistemático e um participante que manifestou ser um bom articulador entre o grupo.

Em relação ao Grupo II, observamos que os participantes que denotaram a competência de planejamento foram os mesmos que demonstraram a competência de formulação de metas e estratégias, o que faz sentido, se consideramos que os dois aspectos possuem uma interdependência. Neste grupo, percebemos também uma maior integração e preocupação com os participantes e um maior dinamismo na equipe. Inicialmente, cinco participantes partiram direto para execução ao invés de planejar primeiro. Houve uma tentativa de colocar o planejamento no papel, visando estruturar a empresa e os cargos. Percebemos que até houve uma preocupação em planejar, mas de forma individual e não um planejamento coletivo. Faltou visão do todo, de equipe, de conjunto. Neste grupo, pudemos constatar a expressão de todas as competências, dando destaque à criatividade, argumentação, iniciativa, planejamento e formulação de metas e estratégias. O grupo traçou uma meta de vinte flores, tendo concluído a atividade com onze flores. Observamos que existiu a intenção de traçar um planejamento; entretanto, não ocorreu a coleta de dados necessária para essa execução. Não fizeram nenhum tipo de teste prévio ou execução de um modelo, o que acarretou em uma grande diferença entre o planejado e o realizado.

O processo do Grupo III ocorreu de forma totalmente desordenada. Foram direto para a execução, desenvolvendo modelos, mas sem se preocupar em testar o tempo de execução para estabelecer uma meta consciente e nem houve avaliação da capacidade de cada componente do grupo. Faltou critério de planejamento e não houve argumentação. Estabeleceram produzir oito flores, pois consideraram que cada participante iria confeccionar uma flor. Essa atitude denota que também não obtiveram visão de processo e conjunto, pois calcularam a meta a partir da produção individual. Não houve uma proposta de execução da tarefa por parte do grupo, e sim, individualizada. Ao final da atividade, haviam produzido vinte flores, não muito criativas e com qualidade mediana. Devido à falta de planejamento, também não houve distribuição de tarefas. Todos os participantes envolveram-se na atividade. Houve uma liderança espontânea e não contestada pelo grupo, exceto por um dos participantes. Embora não tenham atingido a meta proposta por eles mesmos, avaliaram-se positivamente e declararam que o trabalho ocorreu de forma

democrática e por votação, favorecendo a participação de todos. Isso também demonstra que a capacidade de auto-análise, autocrítica e auto-avaliação não foram desenvolvidas. Detectamos, exclusivamente, a competência de iniciativa, estando completamente ausente à capacidade de planejamento, monitoramento e busca de informações. Por outro lado, não podemos esquecer de valorizar a capacidade produtiva do grupo. O planejamento não foi muito bem desenvolvido para a produção foi além das expectativas. Essa produção exacerbada pode ser reflexo de uma visão produtivista do mercado, que quanto mais, melhor. Em contrapartida, não podemos esquecer dos critérios de qualidade que também são importantes e o controle da produção para evitar desperdício de matéria-prima e excessos de produção que não tenham como ser colocados no mercado.

No processo de aplicação da dinâmica de grupo, nos três grupos da 1ª Fase, constatamos a expressão de apenas duas competências, que foram iniciativa e criatividade, nos grupos I e II, deixando, as demais, muito a desejar, com raras exceções. Vale aqui uma ressalva: nada nos garante que a iniciativa e a criatividade já não eram uma competência de cada um.

Convém destacar que não desconhecemos as polêmicas levantadas por Schwartz (1998) no tocante a avaliação das competências no trabalho. Este autor questiona a dicotomia generalidade / singularidade na aferição das competências, a dimensão artificial do processo e as estratégias de negociação que estão implícitas.

No entanto, o problema resume-se a isso: a competência industriosa é uma combinatória problemática de ingredientes heterogêneos que não podem ser todos avaliados nos mesmos moldes, e muito menos ainda quando ela inclui uma dimensão de valor, uma vez que ninguém dispõe de uma escala absoluta de avaliação de valores.(SCHWARTZ, 1988, p.108-109).

Se analisarmos as informações coletadas na entrevista coletiva, na dinâmica de grupo e nos questionários, vamos perceber uma forte relação entre os resultados da entrevista coletiva e da análise dos questionários. No entanto, não averiguamos a mesma compatibilidade em relação à dinâmica de grupo. Durante a entrevista, ficou claro que os participantes não haviam tido a oportunidade de escolher o curso que

gostariam de fazer, mas ficaram satisfeitos e tiveram suas expectativas atendidas, pois obtiveram a oportunidade de aprender algo, de graça e de adquirir conhecimentos numa futura profissão. Ressaltaram a qualidade do corpo docente e do material didático, no entanto, reclamaram da carga horária extensa durante o dia. Acreditam que o curso deveria ter uma carga horária maior, distribuída em turnos menores e com maior número de dias.

A dinâmica de grupo não confirma os resultados obtidos nos questionários, pois detectamos uma fragmentação entre o planejamento e a execução. A dificuldade de estabelecer e cumprir as metas propostas, a ausência de uma liderança mais eficaz; o foco no trabalho individualizado com pouco movimento em direção ao trabalho em equipe; pouca iniciativa e argumentação, além da falta de visão do processo e de trabalho conjunto, são exemplos. Existe uma cobrança manifesta de aulas práticas e visitas técnicas.

Um ponto relevante na análise do planejamento das metas de cada grupo foi que nenhum deles cumpriu a meta proposta. O grupo I<sup>75</sup> e II<sup>76</sup> estabeleceram metas muito altas para sua própria condição de execução, pois todos os dois ficaram bem aquém do proposto. Já o grupo III<sup>77</sup>, propôs uma meta muito pequena e atingiram muito mais. Nos dois casos, percebemos uma certa dificuldade de avaliar sua própria capacidade e seu potencial. Uns se superestimaram; outros, subestimaram-se.

Um aspecto importante a ser destacado foi que nenhum dos participantes considerou-se apto a trabalhar por conta própria e nem a abrir o seu próprio negócio.

A seguir, analisaremos o resultado dos questionários das turmas onde não fizemos entrevista e nem aplicamos a dinâmica de grupo.

### 3.3.4 Análise dos questionários aplicados nas unidades: 1º Dsup (RJ), EsAcosAAe (RJ), 21º GAC (Niterói) e 32º BIMtz (Petrópolis)

---

<sup>75</sup> Propuseram confeccionar 10 flores e só realizaram 8 flores.

<sup>76</sup> Propuseram confeccionar 20 flores e só realizaram 11 flores.

<sup>77</sup> Propuseram confeccionar 8 flores e realizaram 20 flores.

Nesta 1ª Fase, foram enviados um total de 235 questionários para as 8 turmas, onde só realizamos a aplicação do questionário. No entanto, cabe-nos ressaltar que só obtivemos a devolução dos questionários de 4 turmas e, assim mesmo, somente 102 questionários, correspondendo a 43,4% do total de participantes, conforme Tabela 6.

A ausência de soldados no curso e a falta de devolução dos questionários revelou-nos pouco comprometimento dos responsáveis pelo programa, tanto em relação ao compromisso de enviar os soldados ao curso, quanto na responsabilidade de devolver os questionários enviados.

O número de questionários respondidos por unidade denotou o número real de participantes que compareceram ao curso de qualificação profissional. Pudemos observar, que existiu um alto índice de faltas, pois dos 120 questionários (equivalente a 4 turmas), apenas 102 foram respondidos, o que representou um absenteísmo de 15% dos participantes previstos. Cabe observar que distribuímos os questionários junto do material didático do curso, que é enviado diretamente ao Exército e solicitamos aos instrutores do SEBRAE que, após o preenchimento, entregassem ao representante pelo curso, no Exército, para que este enviasse ao Coronel responsável pelo projeto, pois este estava encarregado de nos repassar os documentos(Tabela 6).

Constatamos que a faixa etária dos participantes varia de 18 a 28 anos, e que de um contingente de 102 questionários respondidos, temos o maior quantitativo de participantes com o ensino médio completo, perfazendo um total de 46,07%.

Nestas turmas, tivemos alunos dos cursos do SENAC e SENAI. Do total de participantes, 87 escolheram o curso que gostariam de fazer, o que significa 85,29% dos participantes.

É importante destacar que havia a opção: *“Fez o curso, pois o Exército lhe obrigou a buscar uma qualificação”*. Esse item não foi escolhido por nenhum dos participantes em nenhuma das turmas. Em relação ao atingimento ou não das expectativas, acrescentaram algumas observações quanto ao curso.

Aspectos Positivos:

- Por que aprendi uma nova profissão no mercado de trabalho;
- Hoje em dia o mercado de trabalho está optando por pessoas qualificadas que tenham um curso como este e que a pessoa saiba o que quer para sua vida;
- Tirar dúvidas para negócios;
- Para melhor ser absorvido pelo mercado de trabalho;

- Porque eu adquiri uma capacitação profissional;
- Aspectos Negativos:
- Mais aulas praticas;

Tabela 6: Cursos realizados por unidade militar na 1ª Fase de 2006.

Unidade Militar	Nº de questionários enviados tomando por base o número de participantes alocados por turma.	Nº de questionários devolvidos a partir do número real de participantes presentes em sala.	Cursos Realizados
1º DSup	30	20	Mecânico de Refrigeração Domiciliar; Turismo e Hotelaria; Básico de Eletricista e Instalador Predial; e Operações de Almoxarifado e Logística.
EsAcosAAe (EsMB + 1º BG + AGR)	30	24	Mecânico de Máquina de Lavar; Operações de Almoxarifado e Logística.
21º GAC (Niterói)	40	40	Assistente de Marketing; Montagem e Manutenção de Micro; e Montador e Reparador.
32º BIMtz (Petrópolis)	20	18	Turismo e Hotelaria
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>102</b>	

Tabela 7: Grau de escolaridade.

Grau de Escolaridade	Quantidade de Participantes	%
Ensino Fundamental Incompleto	06	5,88
Ensino Fundamental Completo	06	5,88
Ensino Médio Incompleto	33	32,35
<b>Ensino Médio Completo</b>	<b>45</b>	<b>46,07</b>
Ensino Superior Incompleto	12	11,76
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>

Tabela 8: Expectativas antes de realizar o curso.

Expectativa	ABS	%
<b>Adquirir conhecimentos numa área de interesse</b>	<b>51</b>	<b>53,68</b>
Adquirir conhecimentos para atuar como profissional nesta área	36	37,89
Aprimorar conhecimentos numa área que você já atua	08	8,42
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100</b>



Tal qual observamos nos depoimentos dos que participaram da dinâmica, os que só responderam ao questionário também expressaram a necessidade de aulas práticas e acreditaram que estavam em condições de exercer uma nova profissão que os favorecerá no sentido de garantir a empregabilidade e até mesmo de ter condições de ambicionar um negócio próprio.

Em relação ao alcance das expectativas após a realização do curso, dos que responderam a essa questão, 44,11% (45 respostas) ficaram satisfeitos plenamente e somente 11,57% (11 respostas) acharam que o curso atendeu mais ou menos as expectativas e nenhum dos participantes considerou que o curso não atendeu as expectativas. É importante analisar que dos 102 questionários recebidos, neste item só tivemos 56 respostas, o que foi pouco mais da metade do total. Pudemos observar que o índice de satisfação não atingiu 50%, o que é considerado baixo. Este tópico abria a opção de que os participantes justificassem sua resposta (tanto positiva quanto negativa), quanto ao alcance das expectativas. Consideramos pertinente transcrever, abaixo, algumas respostas:

Aspectos Positivos:

- Vai me ajudar no mercado de trabalho;
- Eu fui bem qualificado;
- Com esse curso poderemos ficar ainda mais capazes de entrar no ramo de turismo e hotelaria;
- Fundamental para a possível necessidade de trabalhar por conta própria e montar meu próprio negócio;
- Sim, pois aprendi o começo de tudo;
- Porque me ensinou alguma coisa muito importante para eu saber como abrir minha loja de açaí;
- Esse curso vai me ajudar na minha vida profissional;
- Sim, porque eu queria tirar algumas dúvidas de como se faz para abrir uma empresa da forma correta;
- Porque meus conhecimentos aumentaram;
- Ampliou meus conhecimentos, abrindo a visão para o mercado;
- Foi bom aprender e saber que estou capaz;
- Agora tenho base para competir no mercado de trabalho;
- O conteúdo teórico somado ao nível dos docentes é excelente, mas o projeto não previu aulas práticas para o curso realizado;
- Sim, porque antes, eu não tinha nenhuma noção, agora dá pra pelo menos fazer algo em casa;

Aspectos Negativos:

- Pensei que fosse ter mais aulas práticas e não só teóricas;
- Faltaram mais aulas práticas. Carga horária muito alta;
- Pouca carga horária e pouco conteúdo;
- Não tivemos aulas práticas;
- O curso deveria ser mais prático. Foi muito teórico;

Alguns aspectos foram bastante relevantes nestes depoimentos: primeiramente, permanece o discurso constante de uma maior carga horária e aulas práticas, visando o aprofundamento dos conteúdos, mas, em contrapartida, afirmou-se que houve uma boa qualificação e os participantes expressaram-se mais capazes para trabalhar por conta própria e gerir um negócio próprio. Percebe-se que alguns já tinham essa ambição e, que agora, sentiam-se mais seguros para dar o primeiro passo, ou pelo menos para trabalhar por conta própria, em casa, o que exigia “*menos*” conhecimento, do que para abrir um negócio.

Vale ressaltar que o quesito “*Sinto-me capaz de trabalhar por conta própria*” não foi contemplado por nenhum dos participantes, tal qual já havíamos observado nos questionários da turma onde fora aplicada dinâmica de grupo. Novamente destacamos que esta proposta faz parte dos objetivos do curso “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE.(Tabela 9)

Cabe-nos observar que esta resposta entra em oposição aos relatos anteriores, quando os participantes afirmaram: “*Fundamental para a possível necessidade de trabalhar por conta própria e montar meu próprio negócio*”; “*Porque me ensinou alguma coisa muito importante para eu saber como abrir minha loja de açai*”; “*Sim, porque antes, eu não tinha nenhuma noção, agora dá pra pelo menos fazer algo em casa*”. O discurso demonstra uma desconstrução entre o que foi explicitado e que foi preenchido no questionário.

Tabela 9: Benefícios proporcionados pelo curso<sup>78</sup>.

Benefícios	ABS	%
Obtive uma alternativa de renda extra	24	23,52
<b>Aprimorei meus conhecimentos</b>	<b>53</b>	<b>51,96</b>
Melhorei meu desempenho profissional	23	22,54
Apreendi uma nova profissão	41	40,19
Sinto-me capaz de trabalhar por conta própria	---	---
<b>Aumentou as chances de ingressar no mercado de trabalho</b>	<b>51</b>	<b>50</b>
Apreendi a procurar trabalho / emprego;	11	10,78
Encontrei uma nova alternativa profissional;	40	39,21

Segundo a auto-análise dos participantes, em relação a aquisição de competências, os maiores índices, em ordem decrescente, são: planejamento e

<sup>78</sup> Essa questão permitia optar por mais de uma resposta.

organização; facilidade de comunicação e desenvolvimento de tarefas em equipe; capacidade de formular metas e estratégias; e capacidade de argumentar e negociar, conforme tabela 10.

Conforme expresso na tabela 11, constatamos que o curso foi considerado BOM pela maioria dos participantes, tendo sempre destaque à qualidade do material didático e à capacitação do instrutor.

No que diz respeito à contribuição do curso para melhorar as condições de competir no mercado de trabalho, 93,68% dos participantes registraram que o curso contribuiu para melhorar a capacitação e aumentou as condições de ingresso no mundo do trabalho, o que é um índice bastante expressivo. Ainda acrescentaram as seguintes justificativas para essa afirmativa:

- É mais uma profissão que se aprende, isso conta muito aí fora, no mercado de trabalho;
- Por que é mais certificado que eu conquisto;
- Quanto mais conhecimento em qualquer área que seja, mais portas no mercado abrirão;
- Porque melhorou meu currículo;
- Por causa do certificado;
- É mais uma chance que tenho para trabalhar;
- Melhorou muito meus conhecimentos;
- Aumentou os conhecimentos para o mercado de trabalho;
- Um novo conhecimento, uma qualificação;
- Aumentou mais o campo emprego para mim;
- Aprimorei meus conhecimentos;
- Eu entendi que tenho que colocar coisa diferente na minha loja para chamar cliente;
- Melhorou minha capacidade de empreendedorismo;
- Por ter uma especialização;
- Trabalho com roupas por fora e não sabia fazer um planejamento devido do meu produto;
- Adquiri informações para montar um negócio;
- Porque sei que estou preparado para abrir um negócio;
- Sou profissional numa função;
- Agora tenho uma profissão.

Considerando-se as exigências do mercado, em relação a multifuncionalidade, os participantes acreditaram que, quanto mais profissões e conhecimentos, mais chances eles teriam de garantir um emprego no mercado de trabalho, além da maior credibilidade de um profissional, quando este obtém um certificado e valoriza o *Curriculum Vitae*. Esta resposta foi compatível com o perfil requerido pelo mercado

de trabalho e que já foi absorvido pelos participantes. Eles acreditaram que o curso, apesar de curto, proporcionou-lhes tais condições.

Tabela 10: Conhecimentos e competências adquiridas nos cursos.<sup>79</sup>

Conhecimentos e Competências	ABS	%
Comunicação Escrita	07	6,86
Compreensão de Textos	12	11,76
Adquiriu independência e autoconfiança;	37	36,27
Conhecimentos sobre direitos e deveres do profissional	36	35,29
<b>Facilidade de comunicação e de desenvolvimento de tarefas em equipe</b>	<b>48</b>	<b>47,05</b>
Capacidade de reagir positivamente às críticas construtivas	23	22,54
<b>Planejamento e organização do próprio trabalho</b>	<b>50</b>	<b>49,01</b>
<b>Capacidade de formular metas e estratégias para gerir o próprio trabalho</b>	<b>46</b>	<b>45,09</b>
Capacidade de improvisar em situações novas; (criatividade e iniciativa)	32	31,37
Capacidade de aprendizagem dos processos de trabalho da empresa	31	30,39
Capacidade empreendedora e de gerenciamento	35	34,31
<b>Capacidade de argumentar e negociar</b>	<b>43</b>	<b>42,15</b>
Determinação para enfrentar situações difíceis	32	31,37
Iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos profissionais	37	36,27
Ética Profissional	36	35,29

Tabela 11: Avaliação geral do PSC.

Itens do Curso	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Péssimo
Qualidade do curso	42	40	4	---	---
Material Didático	17	44	15	---	---
Planejamento do Exército	15	33	21	---	---
Atingimento das suas expectativas	23	48	9	---	---
Qualificação do Instrutor	69	15	---	---	---
Carga horária	21	36	---	03	01
Instalações	20	34	20	05	---
Nota Geral (considerando todos os tópicos anteriores)	29	40	09	---	---

Acrescentando, também existiu o conceito de ter outras oportunidades para obtenção de uma renda extra. Quem tem mais profissões, mais qualificação, tem mais chances de conseguir “trabalhos alternativos”, que vão ampliar a renda familiar.

<sup>79</sup> Essa questão permitia optar por mais de uma resposta

Alguns já têm um pequeno negócio e vão aprimorar a administração deste, a partir dos novos conhecimentos e, até mesmo, conseguiram perceber-se como empreendedores. Outros estavam se sentindo mais seguros para realizar o sonho de ter um negócio próprio, o que prova que a expectativa já existia antes mesmo do curso. Apesar de superficial, o curso forneceu informações básicas e incentivos para que eles tomassem novas iniciativas pois, pelo menos, têm noções para saber por onde começar um empreendimento. Na verdade, agora eles sabem onde buscar informações e ajuda profissional, pois o SEBRAE tem um balcão de informações sobre pequenos empreendimentos.

Quando questionados sobre as competências que deveriam ter sido desenvolvidas, registraram os seguintes depoimentos:

- Acredito que deveria ter aulas na prática e não somente teórica;
- Sair mais do teórico, e avançar bem mais na prática. Fazendo bastante visita técnica para termos noções da realidade do dia a dia;
- Algumas visitas a estabelecimentos;
- Estágios em empresas;
- Melhor horário das aulas e mais tempo de curso;
- A carga horária deveria ser maior;
- Não tenho o que reclamar. Foi muito bom, mas a carga horária estragou o andamento e desenvolvimento;
- Mais tempo para o curso;
- Teríamos de sair empregado;
- Deveria ter mais ações práticas e não só teóricas;
- O curso de recepção deveria ter tido mais visitas técnicas;

Existiu um apelo constante, no que diz respeito às aulas práticas e visitas técnicas, conforme já havíamos constatado em outros momentos. Neste item, foi até cogitado a necessidade de estágio e emprego, o que demonstra que eles querem mesmo praticar, sentir-se seguros e, principalmente, terem a garantia do emprego. Existe quase que um “*apelo implícito*” por uma maior segurança de vida, que deve ser garantida pela condição de subsistência do ser humano. Novamente questionaram a duração do curso, pois acreditaram que não foi suficiente para a formação, o que é um depoimento bastante maduro, mas, por outro lado, existiram contradições, quando disseram que foi tudo bom, mas a “*carga horária estragou*” o andamento do curso. Sendo assim, eles tiveram do que reclamar, pois não ficaram satisfeitos com a carga horária.

Considerando as respostas dos questionários de todas as turmas da 1ª Fase, tivemos os seguintes resultados: (a) o grande contingente de participantes possui o ensino médio completo ou incompleto, conforme dados estatísticos apresentados anteriormente. A grande expectativa era de adquirir conhecimentos numa área de interesse, aumentar conhecimentos e favorecer o ingresso no mercado de trabalho. Essas expectativas foram atingidas, segundo eles (b) expressaram, ainda, a satisfação em obter uma capacitação profissional, uma melhor visão do mercado e a possibilidade de adquirir uma nova profissão. Sentiram falta de mais aulas práticas que pudessem sustentar e garantir um maior aproveitamento e aplicação da teoria estudada. Avaliaram de forma bastante positiva o corpo docente e o conteúdo dos cursos. (c) em relação às competências adquiridas, afirmaram terem desenvolvido planejamento e organização do próprio trabalho; facilidade de comunicação e de trabalhar em equipe; capacidade de formular metas e estratégias; e capacidade de argumentar e negociar. (d) acreditaram que o curso melhorou as condições de competir no mercado de trabalho, pois obtiveram uma nova profissão, qualificação, uma certificação e conseqüente melhora do Curriculum Vitae.

Outra vez, ficou nítido que eles têm consciência de que o conhecimento é fundamental para favorecer as condições de competição no mercado de trabalho; por conseguinte, são ingênuos em acreditar que conseguiram profissionalizar-se em tão curto espaço de tempo, demonstrando um desconhecimento das reais exigências do mercado e denotando a falta de consciência de aprofundamento dos conhecimentos necessários para exercer uma profissão e que não bastam apenas noções.

#### 3.4 – RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO NA 2ª FASE DO PROGRAMA

Inicialmente, a pesquisa seria realizada apenas nas turmas da 1ª Fase do PSC em 2006, no Rio de Janeiro, que ocorreu em outubro. Todavia, houve uma 2ª Fase, ainda em 2006, nos dias 4 e 5 de dezembro, onde consideramos pertinente aproveitar essa oportunidade para levantar mais dados e balizar a pesquisa. Essa

decisão ocorreu por conta da pesquisadora ter assumido a capacitação de uma turma, bem como o instrutor Paulo Amim, que já havia colaborado na 1ª fase. Essa oportunidade facilitaria o acesso aos alunos, bem como a obtenção dos dados necessários.

Por questões de padronização optamos em adotar os mesmos instrumentos de análise, ou seja, a aplicação dos questionários, a entrevista coletiva e a dinâmica de grupo.

Por ter sido convocada para o projeto, quase que às vésperas do mesmo, não houve condições de distribuir os questionários para as demais unidades militares, conforme havia ocorrido na 1ª Fase e nem de tomar conhecimento do contingente que estava sendo capacitado nesta 2ª Fase.

Assim, não obtivemos as informações referentes a 2ª Fase, como ocorrera na 1ª Fase. Na 2ª Fase, trabalhamos com o universo de duas turmas, sendo elas a do 3º BI, em São Gonçalo, e o 11º GAC, no RJ, conforme relatado a seguir. Vale lembrar que a entrevista coletiva e a dinâmica foram feitas apenas na turma do III BI e a aplicação do questionário nas duas outras.

O grupamento que foi designado para a pesquisadora estava lotado no 3º BI (III Batalhão de Infantaria – São Gonçalo).

Ressalta-se que a turma não foi comunicada da capacitação e considerando-se que estavam trabalhando em regime de meio expediente, perdemos toda a manhã de segunda-feira, prejudicando o andamento do curso. Isso denotou a falta de congruência entre a própria diretriz do programa, sob o comando do Exército e a proposta de desenvolvimento do próprio curso, quando almejava desenvolver a competência de “*planejamento*”. É fato que o próprio Exército não “*demonstrou*” essa competência durante a organização e execução do PSC.

Esse dado reforça, mais uma vez, a falta de comprometimento dos responsáveis pelo programa dentro de cada quartel e as barreiras de comunicação entre os diversos níveis hierárquicos, que prejudicaram o bom andamento do programa.

Apesar dos contratempos, ao final do 2º dia, aplicamos os questionários, realizamos a entrevista coletiva e a dinâmica de grupo.

### 3.4.1 Análise dos Questionários aplicados no 3º BI – São Gonçalo – 2ª Fase

Iniciaremos pela análise dos questionários da turma onde foi aplicada a dinâmica de grupo – 3º BI – São Gonçalo onde participaram 18 soldados. Neste grupo, todos faziam parte da faixa etária de 18 a 28 anos. Deste contingente, tivemos 11 (onze) com ensino médio incompleto e 7 (sete) com ensino médio completo. Nesta turma, todos fizeram o curso de Mecânica de Motores a Gasolina, Diesel e Kit Gás pelo SENAI. Dos 18 (dezoito) soldados, 17 (dezesete) participaram do curso por vontade própria, o que representa praticamente 100% do grupo.

Tabela 12: Expectativas antes de realizar o curso.

Expectativas	ABS	%
<b>Adquirir conhecimentos numa área de interesse</b>	<b>11</b>	<b>61,11</b>
Adquirir conhecimentos para atuar como profissional nesta área	07	38,88
Total	18	100

É importante destacar que não houve nenhuma escolha para a opção de “*Aprimorar conhecimentos numa área que você já atua*” e nem para a opção “*Fez o curso, pois o Exército lhe obrigou a buscar uma qualificação*”. Vale ressaltar, também, que, para esse item, não houve nenhum tipo de sugestão e nem observação.

No que se refere ao alcance das expectativas, 66,66% (12 participantes) ficaram satisfeitos plenamente e 33,33% (6 participantes) acharam que o curso atendeu mais ou menos às expectativas e nenhum deles considerou que o curso não atendeu as expectativas. Este tópico abria a opção de que os participantes justificassem sua resposta (tanto a positiva quanto a negativa) em relação ao alcance de suas expectativas. Utilizando-se dessa oportunidade, eles contribuíram afirmando que:

- O tempo foi curto demais para aprimorar esta profissão;
- Foi um período de 18 (dezoito) dias, e assim é impossível de ser qualificado como um bom profissional. É preciso fazer um curso de qualificação após esse.



Fica clara a consciência dos participantes de que o curso é básico e não atende a formação plena, considerando-se a carga horária restrita. O mesmo é apenas uma introdução e que é preciso buscar um maior aprofundamento em outros cursos complementares.

Tabela 13: Benefícios proporcionados pelo curso.<sup>80</sup>

Benefício Proporcionado pelo Curso	ABS	%
Obtive uma alternativa de renda extra	01	5,55
<b>Aprimorei meus conhecimentos</b>	<b>07</b>	<b>38,88</b>
Melhorei meu desempenho profissional	---	---
<b>Aprendi uma nova profissão</b>	<b>07</b>	<b>38,88</b>
Sinto-me capaz de trabalhar por conta própria	---	---
Aumentou as chances de ingressar no mercado de trabalho	03	16,66
Aprendi a procurar trabalho / emprego;	01	5,55
<b>Encontrei uma nova alternativa profissional;</b>	<b>08</b>	<b>44,44</b>

Vale ressaltar que o quesito “*Sinto-me capaz de trabalhar por conta própria*” não foi contemplado por nenhum dos participantes, tal qual já havíamos observado nas turmas da 1ª Fase. Nesta outra turma também não houve “*melhora de desempenho profissional*”. Isso se justifica porque nenhum dos participantes trabalhou na área em que foram capacitados – Mecânica de Motores a Gasolina, Diesel e Kit Gás (vide tabela14).

Nesta turma, a percepção foi bastante diferenciada. Temos o maior índice em iniciativa e busca de informações e novos conhecimentos, seguida de ética profissional e depois três itens empatados: planejamento e organização do próprio trabalho; capacidade de formular metas e estratégias para gerir o próprio trabalho e capacidade de improvisar em situações novas (criatividade e iniciativa).

Gostaríamos de observar que essa análise não foi confirmada na observação da dinâmica, exceto a criatividade que, conforme já ressaltado na análise da turma da 1ª Fase, não acreditamos que tenha sido necessariamente desenvolvida pelo curso, e sim, uma competência mais pessoal e individualizada de cada participante.

<sup>80</sup> Essa questão permitia optar por mais de uma resposta.

Tabela 14: Aquisição de conhecimentos e competências adquiridas nos cursos<sup>81</sup>.

Conhecimentos e Competências	ABS	%
Comunicação Escrita	01	5,55
Compreensão de Textos	---	---
Adquiriu independência e autoconfiança	03	16,66
<b>Conhecimentos sobre direitos e deveres do profissional</b>	<b>05</b>	<b>27,77</b>
Facilidade de comunicação e de desenvolvimento de tarefas em equipe	03	16,66
Capacidade de reagir positivamente às críticas construtivas	02	11,11
<b>Planejamento e organização do próprio trabalho</b>	<b>05</b>	<b>27,77</b>
<b>Capacidade de formular metas e estratégias para gerir o próprio trabalho</b>	<b>05</b>	<b>27,77</b>
<b>Capacidade de improvisar em situações novas; (criatividade e iniciativa)</b>	<b>05</b>	<b>27,77</b>
Capacidade de aprendizagem dos processos de trabalho da empresa	---	---
Capacidade empreendedora e de gerenciamento	03	16,66
Capacidade de argumentar e negociar	04	22,22
Determinação para enfrentar situações difíceis	03	16,66
<b>Iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos profissionais</b>	<b>08</b>	<b>44,44</b>
<b>Ética Profissional</b>	<b>06</b>	<b>33,33</b>

Pela tabela abaixo, constatamos que o curso foi considerado BOM pela maioria dos participantes, tendo sempre destaque à qualidade do material didático e do instrutor, deixando sempre a desejar as instalações do Exército.

Tabela 15: Avaliação geral do PSC<sup>82</sup>.

Itens do Curso	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Péssimo
Qualidade do curso	10	08	---	---	---
Material Didático	05	09	03	02	---
Planejamento do Exército	01	09	06	02	---
Atingimento das suas expectativas	06	11	01	---	---
Qualificação do Instrutor	15	03	---	---	---
Carga horária	01	10	02	05	---
Instalações	01	04	04	04	05
Nota Geral (considerando todos os tópicos anteriores)	03	11	04	---	---

<sup>81</sup> Essa questão permitia optar por mais de uma resposta.

<sup>82</sup> Essa questão permitia optar por mais de uma resposta.

No que diz respeito à contribuição do curso para melhorar as condições de competir no mercado de trabalho, 55,55% dos participantes registraram que o curso contribuiu para a melhor capacitação e aumento nas condições de ingresso no mundo do trabalho, o que é um índice razoável e acrescentaram as seguintes justificativas para essa afirmativa.

Aspectos Positivos:

- Porque posso mostrar que aprendi algumas coisas e depois me aprimorar mais;
- Aprendi uma nova profissão, que isso vai ficar bem mais fácil para eu conseguir um emprego.
- 

Aspectos Negativos:

- Só fiz o básico;
- Aprendi o básico sobre o funcionamento da mecânica do motor. Aprendi muito sobre mecânica;
- Foi pouco tempo de aprendizado no ramo de mecânica;
- Porque já é uma profissão a mais que eu tenho;
- Nós só conhecemos o básico por causa do tempo do curso;
- Não, pois o curso que eu fiz foi só o básico.

Nesta turma, a grande maioria já demonstra que teve consciência que o curso foi básico, introdutório, que não profissionalizava e que precisariam buscar aprimoramentos, apesar de alguns depoimentos, ainda inocentes, de crer que conquistaram uma nova profissão.

Quando questionados sobre as competências que deveriam ter sido desenvolvidas, registraram os seguintes depoimentos:

- Mais sobre os porquês dos problemas do carro;
- Deveria ter mais treinamentos e mais tempo de curso para ser mais qualificado no mercado de trabalho;
- Foi só básico. Faltava aprender a instalação de tudo no motor;
- Faltou ver os materiais sendo instalados nos veículos e mais ferramentas;
- Faltou fazer a instalação do motor.

Percebeu-se a necessidade de compreender e experimentar a aplicação da teoria na prática e de aprofundar os conhecimentos. Retornamos a questão do “*saber fazer*”, para garantir o domínio e a segurança do exercício profissional.

### 3.4.2 Análise da Entrevista Coletiva – 2ª Fase

Esta turma denotou um comportamento bastante diferenciado da turma da 1ª Fase.

Percebemos um grande desinteresse e imaturidade do grupo<sup>83</sup>, em função de comentários e brincadeiras surgidas no decorrer do próprio curso e durante a aplicação da dinâmica de grupo, além da falta de comprometimento com o horário do curso, pois chegavam sempre atrasados, tanto no início, quanto nos intervalos para lanche e almoço.

Aguardávamos uma turma com 30 participantes quando, na verdade, compareceram apenas 18, representando uma perda de 40% dos inscritos.

Para esta turma, foram oferecidos apenas os cursos de Mecânica de Motores a Gasolina, Diesel e Kit Gás e todos fizeram o curso por opção própria. Todos consideraram que o curso atendeu às expectativas, pois adquiriram conhecimentos numa área de interesse e puderam aprender como atuar em uma nova profissão, embora tiveram consciência que o curso não profissionaliza, pois o tempo é curto para aprofundar as informações, conforme já ressaltamos.

O maior benefício do curso foi a possibilidade de uma nova alternativa profissional e de aprimorar conhecimentos. Este foi o primeiro momento onde percebemos que os soldados explicitaram a consciência de que o curso é apenas um estímulo para a busca de uma nova alternativa profissional e que é preciso que eles mesmos busquem um novo caminho. O Exército ofereceu, apenas, o primeiro estímulo.

No que tange à aquisição de competências, os participantes acreditam que conseguiram desenvolver: iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos profissionais; ética profissional; conhecimento sobre direitos e deveres do profissional; planejamento e organização; capacidade de formular metas e estratégias; criatividade e iniciativa.

De maneira geral, avaliaram o curso como BOM. Em princípio, acreditaram que o curso contribuiu para melhorar as possibilidades de ingresso no mercado de trabalho, mas, acharam que o curso foi muito curto e que precisariam de maior aprofundamento dos conteúdos, a fim de praticar os conhecimentos transmitidos.

---

<sup>83</sup> Exemplo: ficaram tacando bolinhas de massinha de modelar no teto da sala.

Percebeu-se claramente que, apesar de turmas diferentes, a avaliação dos participantes foi bastante similar.

### 3.4.3 Análise da Dinâmica de Grupo – 2ª Fase

A dinâmica da “*Fábrica das Flores*”, descrita na 1ª fase<sup>84</sup>, também foi mantida nesta outra fase, visando garantir as mesmas técnicas de investigação e padronização de análise.

Os grupos foram compostos de 6 (seis) participantes, cada um. O Grupo I propôs uma meta de cinco flores, sendo que atingiu nove, antes que o tempo tivesse terminado. Essa proposição não teve nenhum embasamento analítico, reflexivo ou de planejamento, muito menos dimensionamento de tempo de execução. Partiram imediatamente para a tarefa sem nenhuma troca de informações, aprofundamento de dados ou planejamento de alternativas mais adequadas ao processo de execução da atividade. Durante a tarefa, detectamos, apenas, a demonstração de iniciativa, criatividade e capacidade de argumentação.

O grupo II propôs uma meta de 8 a 10 flores e realizou 11. Procederam de forma desordenada, sem planejamento, sem destaque de nenhuma liderança, tal qual o primeiro grupo. Demonstraram, apenas, a competência de argumentação.

Já no grupo III, a proposta foi de confeccionar quatro flores e realizaram cinco. Houve pouco envolvimento e empolgação com a tarefa, no entanto, demonstraram um pouco de planejamento e capacidade de negociação quanto aos modelos e critérios de execução da flor. Talvez essa fosse a razão pela qual conseguiram atingir a meta, diferentemente dos outros dois grupos, que não cumpriram com o prometido.

Observamos que quase todos os participantes demonstraram iniciativa e criatividade e que faltou noção de organização de trabalho e capacidade de planejamento em equipe para todos os grupos. As atitudes são impulsivas e muitas

---

<sup>84</sup> Conforme descrição no anexo “N”.

vezes precipitadas. Percebemos um baixo índice de aquisição das competências propostas em praticamente todas as categorias, exceto iniciativa e criatividade.

Se fizermos um comparativo, tomando por base a auto-avaliação dos participantes, levantada através do questionário, em relação às competências adquiridas no curso, e o que observamos durante a atividade, poderemos concluir que existe uma grande defasagem entre a autopercepção do grupo e a expressão prática da competência.

Nesta 2ª turma, a pesquisadora percebeu uma nítida ausência de comprometimento, imaturidade e irresponsabilidade com o trabalho.

Na verdade, a pesquisadora atribui esse comportamento à própria falta de planejamento e de informação sobre o curso. Considerando-se que eles não foram informados com antecedência, e muito menos preparados para a proposta do curso, tornou-se ainda mais difícil exigir o envolvimento e a participação dos mesmos.

O Exército e o próprio responsável pelo quartel teve grande responsabilidade na disseminação dessas informações e na motivação dos participantes, quanto ao interesse de participar do curso. A própria gestão do Exército teria que valorizar o Programa, para que os participantes levem a proposta a sério. Falta envolvimento e conscientização dos próprios gestores de cada Batalhão. Isso fica nítido quando os soldados não são avisados do curso e com as constantes interrupções e convocações durante o andamento do mesmo. Para exemplificar essa questão, podemos relatar o seguinte: soldados que estavam inscritos no curso foram escalados para serviço, no mesmo dia, ou saíam de plantão e iam direto para o curso. O que podemos esperar desse participante em termos de comprometimento e interesse se, nem mesmo, os representantes do Exército dão a devida importância ao Programa? Esse foi um dos aspectos prejudiciais ao andamento desse.

De maneira geral, os grupos deixaram a desejar, não ratificando, na prática, o que foi expresso nos questionários.

Se analisarmos as informações coletadas na entrevista coletiva, na dinâmica de grupo e nos questionários, perceberemos convergência entre o discurso da entrevista coletiva e o resultado do questionário, tal qual na turma da 1ª Fase. Contudo, não detectamos a mesma relação no resultado da dinâmica, conforme já ressaltado no decorrer das análises.

Embora expressassem ter adquirido iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos profissionais; ética profissional; conhecimento sobre direitos e deveres do profissional; planejamento e organização; capacidade de formular metas e estratégias; criatividade e iniciativa, não foi isso que observamos no ato de execução da dinâmica, pois partiram imediatamente para a tarefa sem nenhuma troca de informações, aprofundamento de dados ou planejamento de alternativas mais adequadas ao processo de execução da atividade. Essa atitude pode ser reflexo de uma visão de mercado, que foca a produtividade - fator importante para o mercado. No entanto, os participantes esqueceram de valorizar a qualidade, que também é um pré-requisito das organizações.

Essa constatação nos fez retomar a proposta de Deluiz (1996), no que diz respeito ao desenvolvimento dos diversos tipos de competências. Percebemos a falta de desenvolvimento das competências organizacionais ou metódicas, que se referem à capacidade de autoplanejar-se e auto-organizar-se. Acreditamos que podemos incluir aqui o aspecto de auto-análise, pois conhecer a si mesmo é pré-requisito para ter condições de autoplanejar-se e auto-organizar-se, como a autora propõe.

#### 3.4.4 Análise dos Questionários Aplicados no 11º GAC-RJ – 2ª Fase

A turma<sup>85</sup> comandada pelo instrutor Paulo Amim foi do 11º GAC – Grupamento de Artilharia e Combate, composta de 15 participantes, sendo 7 (sete) com ensino médio incompleto, 7 com ensino médio completo e 1 (um) participante com ensino superior incompleto. Nesta turma, tivemos cursos diversificados. Foram eles: Operador de Tráfego, Mecânico de Motores, Eletrotécnica, Mecânico de Motocicleta e Técnica de Vendas e Negociação. Deste contingente, apenas cinco escolheram efetivamente o curso que queriam fazer. Dos 15 (quinze) participantes, 12 (doze) (80%) responderam que participaram do curso por vontade própria.

---

<sup>85</sup> Nesta turma não fizemos a entrevista coletiva, nem a dinâmica de grupo, apenas a aplicação do questionário.

Antes de realizarem o curso relataram, como expectativas, a vontade de adquirir conhecimentos numa área de interesse (8 participantes - 53%) e ganhar conhecimentos para atuar profissionalmente nesta área (7 participantes - 46,66%); ainda acrescentaram que queriam aprimorar conhecimentos. Após o curso (99%) afirmaram que atingiram suas expectativas e justificaram com os seguintes depoimentos:

- Aprendi tudo sobre a área;
- Aprimorou meus conhecimentos;
- Foi pouco tempo de curso.

O depoimento de ter aprendido TUDO demonstrou uma falta de consciência quanto à própria complexidade de aprendizado de uma profissão. Por outro lado, outros denotaram a percepção de que o tempo foi curto para realizar uma formação sólida, embora acreditassem que tenham aprimorado conhecimentos, ou melhor, adquirido noções sobre outras “profissões”.

Relataram que o curso também trouxe, como benefícios, o aumento das chances de ingressar no mercado de trabalho. Ao final do curso, 9 dos participantes (60%) disseram ter atendido as suas expectativas, mas consideraram a duração do curso pequena.

Tabela 16: Benefícios oferecidos pelo curso<sup>86</sup>.

Benefício Proporcionado pelo Curso	ABS	%
Obtive uma alternativa de renda extra	02	13,33
<b>Aprimorei meus conhecimentos</b>	<b>07</b>	<b>46,66</b>
Melhorei meu desempenho profissional	04	26,66
<b>Aprendi uma nova profissão</b>	<b>06</b>	<b>40</b>
Sinto-me capaz de trabalhar por conta própria	05	33,33
<b>Aumentou as chances de ingressar no mercado de trabalho</b>	<b>06</b>	<b>40</b>
Aprendi a procurar trabalho / emprego;	01	6,66
<b>Encontrei uma nova alternativa profissional;</b>	<b>07</b>	<b>46,66</b>

Obtivemos quatro itens em destaque, sendo que empatados dois a dois. Primeiramente, acreditaram que obtiveram aprimoramento dos conhecimentos e a alternativa de uma nova profissão, seguida de aumento das chances de ingresso no

<sup>86</sup> Esta questão permitia optar por mais de uma resposta.



mercado de trabalho e da aquisição de uma nova profissão. Mais uma vez, a expressão da ingenuidade quanto a um processo de formação profissional (vide tabela 17).

Avaliaram terem desenvolvido as competências de capacidade de argumentação e negociação; planejamento e organização do próprio trabalho (empatadas), seguido de iniciativa e busca de conhecimentos e informações; facilidade de comunicação e desenvolvimento de trabalho em equipe (também com o mesmo índice). Em princípio, acreditaram ter desenvolvido as competências propostas no curso “*Aprender a Empreender*”.

Tabela 17: Aquisição de conhecimentos e competências<sup>87</sup>.

Conhecimentos e Competências	ABS	%
Comunicação Escrita	04	26,66
Compreensão de Textos	04	26,66
Adquiriu independência e autoconfiança;	05	33,33
Conhecimentos sobre direitos e deveres do profissional	05	33,33
<b>Facilidade de comunicação e de desenvolvimento de tarefas em equipe</b>	<b>07</b>	<b>46,66</b>
Capacidade de reagir positivamente às críticas construtivas	02	13,33
<b>Planejamento e organização do próprio trabalho</b>	<b>08</b>	<b>53,33</b>
Capacidade de formular metas e estratégias para gerir o próprio trabalho	04	26,66
Capacidade de improvisar em situações novas; (criatividade e iniciativa)	03	20
Capacidade de aprendizagem dos processos de trabalho da empresa	05	33,33
Capacidade empreendedora e de gerenciamento	05	33,33
<b>Capacidade de argumentar e negociar</b>	<b>08</b>	<b>53,33</b>
Determinação para enfrentar situações difíceis	03	20
<b>Iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos profissionais</b>	<b>07</b>	<b>46,66</b>
Ética Profissional	04	26,66

Nesta turma, por não ter sido aplicado a dinâmica de grupo, não pudemos fazer um comparativo sobre a auto-percepção e a expressão das competências. De toda forma, pudemos observar que a análise dos participantes foi compatível com as turmas nas quais aplicamos a dinâmica de grupo, levando-nos a crer que a capacidade de auto-análise não foi uma competência desenvolvida durante os

<sup>87</sup> Esta questão permitia optar por mais de uma resposta.

cursos, até porque não era abordada nos programas. Consideramos isso uma falha, pois baseado no modelo de competências de Deluiz (1996), já discutido no capítulo 2, os seis tipos de competências devem ser contemplados em todos os processos educacionais (vide tabela 18).

No que diz respeito às possibilidades de competirem no mercado de trabalho, 86,66%, representando 13 (treze) participantes, acreditaram que o curso favoreceu as condições de trabalho, justificando conforme relatos descritos abaixo:

- Trouxe novos conhecimentos sobre planejamento;
- Aumentou o leque de áreas onde se possa atuar;
- Fez-me ser mais profissional;
- Porque eu sou especializado em profissões que muitos não são.

Nestes relatos, percebemos a expressão do conceito de “*multifuncionalidade*”, quando o participante afirmou que “*aumentou o leque de áreas*” e que acreditaram que a especialização era um caminho para a empregabilidade. Essas colocações fazem parte de um discurso bastante “*mercadológico*”. Segundo depoimento dos participantes, todos acreditaram que o curso desenvolveu plenamente as competências necessárias e não acrescentaram nenhuma sugestão.

Nesta turma, percebemos respostas um pouco mais ingênuas<sup>88</sup> e uma menor contribuição nos relatos, se compararmos com as turmas da 1ª Fase e com a turma da 2ª Fase, onde houve a aplicação da dinâmica de grupo. Um ponto a ser observado foi o tamanho da turma, pequena em relação às demais. Praticamente, todos os participantes afirmaram que as expectativas foram atendidas e que adquiriram novos conhecimentos, úteis para a vida profissional, favorecendo o ingresso no mercado de trabalho. Novamente, ressaltaram a questão do tempo de duração do curso, pois precisavam de mais tempo para aprofundar os conhecimentos. Essa ressalva foi unânime em todas as turmas.

Na auto-análise do grupo, acreditaram que aprenderam a planejar e organizar o próprio trabalho, argumentar e negociar; adquiriram maior habilidade de trabalhar em equipe e comunicar-se, além de iniciativa para buscar novos conhecimentos e informações. Diferentemente das demais turmas, essa considerou o curso como ÓTIMO, em contraposição às outras turmas, que classificaram-no como BOM. Esse aspecto, talvez, confirme a nossa percepção de uma turma mais ingênuas e com

---

<sup>88</sup> Exemplo: “Aprendi tudo sobre a área” no que se referia ao alcance das expectativas.

pouca visão crítica em relação a um processo de formação profissional de maior qualidade. Pôde-se perceber que eles acabaram por aceitar qualquer tipo de qualificação, sem maiores reivindicações.

Tabela 18: Avaliação Geral do PSC<sup>89</sup>.

Itens do Curso	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Péssimo
Qualidade do curso	09	04	---	---	----
Material Didático	05	07	---	---	---
Planejamento do Exército	02	07	02	01	---
Atingimento das suas expectativas	07	05	01	---	---
Qualificação do Instrutor	15	---	---	---	---
Carga horária	09	04	---	---	---
Instalações	---	04	03	05	01
Nota Geral (considerando todos os tópicos anteriores)	06	04	02	---	---

<sup>89</sup>Esta questão permitia optar por mais de uma resposta.

## 4 – O PSC NO RJ: ANÁLISE DOS DADOS COMPILADOS NO ANO DE 2006

Após a análise individual de cada turma, procederemos a apresentação dos dados de todas elas compilados para posterior análise dos resultados gerais.

### 4.1 ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS DAS DUAS FASES DE 2006

Nas 1ª e 2ª Fases do PSC de 2006, enviamos 298 (duzentos e noventa e oito) questionários; no entanto, só tivemos a devolução de 158 (cento e cinquenta e oito) deles, o que representou 53,02% do universo proposto. Constatamos que 100% dos participantes que responderam aos questionários encontravam-se na faixa etária entre 18 e 28 anos.

Tabela 19: Grau de Escolaridade.

Grau de Escolaridade	Quantidade de Participantes	%
Ensino Fundamental Incompleto	07	4,35
Ensino Fundamental Completo	10	6,62
Ensino Médio Incompleto	56	37,08
<b>Ensino Médio Completo</b>	<b>70</b>	<b>44,30</b>
Ensino Superior Incompleto	15	9,93
Total	158	100

Observamos que o maior contingente de participantes possui nível médio completo ou incompleto. Nesse aspecto, podemos verificar que ainda existe um grande contingente sem o ensino médio. Conforme defende Deluiz (1996), para que haja o desenvolvimento de competências de longo prazo, faz-se necessário que os alunos/trabalhadores possuam um bom nível de escolarização e que haja um investimento em uma ampla educação geral, pois a qualificação do trabalhador envolve vários saberes (formais, informais, teóricos, práticos e tácitos), para que ele seja capaz de enfrentar as adversidades impostas pelas situações profissionais.

Cabe-nos questionar se não seria o caso, visando um maior desempenho dos soldados que foram capacitados, existir um investimento maior na educação básica<sup>90</sup>, ou até um grau mínimo de escolaridade exigida, para ingresso no PSC, considerando-se que o baixo nível escolar pode prejudicar o aproveitamento nos cursos propostos. Para participar dos cursos ministrados pelo “*Sistema S*”, existe uma exigência de escolaridade mínima, na realização da inscrição, fato esse que não ocorreu nos cursos oferecidos pelo PSC.

Basicamente, todos os participantes realizaram o curso no SENAC ou no SENAI, sendo 50% para cada um deles, e apenas 5 participantes fizeram no SENAT, conforme tabela 20.

Tabela 20: Relação de Cursos oferecidos em 2006 pelas instituições do “*Sistema S*”.

<i>INSTITUIÇÃO</i>	<i>CURSOS</i>
SENAC	Recepcionista de Hotel; Garçom; Operações de Almoarifado e Logística Técnicas de Vendas e Negociação
SENAI	Eletricista Instalador Predial; Manutenção de Máquina de Lavar; Mecânico de Refrigeração Domiciliar; Mecânica de Motores a Gasolina, Diesel e Gás; Eletrotécnica; Mecânico de Motocicleta
SENAT	Operador de Tráfego
SEBRAE	Empreendedorismo <sup>91</sup>

Analisando as respostas, 126 soldados escolheram o curso que fizeram, o que representa 83,44% dos participantes, e declararam ter, antes de realizarem o curso, as expectativas relacionadas na tabela 21

Fica claro que o grande interesse da maioria foi adquirir conhecimentos e utilizá-los como profissão. Essa expectativa foi ratificada pelas justificativas categorizadas na tabela 22.

<sup>90</sup> Uma possível proposta seria de oferecer a oportunidade da conclusão dos estudos mediante um sistema de supletivo ou outro sistema de capacitação similar.

<sup>91</sup> Todos os soldados que deram baixa no ano de 2006 foram inscritos no curso de Empreendedorismo do SEBRAE.

Tabela 21: Complemento das Expectativas Categorizadas.

Categorias de Análise	Incidência de Respostas
Aulas Práticas	01
Nova Profissão	04
Busca de Outros cursos	03
Aprimoramento / Capacitação Profissional para o Mercado	03
<b>Aquisição de Conhecimentos</b>	<b>06</b>

Tabela 22: Expectativas antes de realizar o curso.

Expectativa	ABS	%
<b>Adquirir conhecimentos numa área de interesse</b>	<b>80</b>	<b>50,63</b>
<b>Adquirir conhecimentos para atuar como profissional nesta área</b>	<b>65</b>	<b>41,13</b>
Aprimorar conhecimentos numa área que você já atua	13	8,66
Total	158	100

A crença de que o conhecimento é a fonte de garantia da empregabilidade, pois dá credibilidade de uma nova profissão, fez-se presente em diversos momentos. Esse discurso faz parte da reprodução da própria proposta da Política de Educação Profissional do MTE, que direciona todo o processo educacional para adequação ao mercado de trabalho, visando garantir a empregabilidade e a capacidade do trabalhador de manter-se empregado, garantindo a sua sobrevivência. Para atingir esse objetivo, o foco educacional fica centrado no desenvolvimento de competências comportamentais ligadas às atividades profissionais, em detrimento dos saberes relacionados à educação geral e dos conhecimentos específicos de uma profissão, conforme explicitado por Deluiz (2001). Outro aspecto, também ressaltado pela autora, diz respeito à pequena carga horária dos cursos e que já constamos como falha do PSC, inclusive, explicitada pelos próprios participantes do programa.

Em relação ao alcance das expectativas, de alguma forma, todos os participantes tiveram suas expectativas atendidas, integral ou parcialmente. Do total de participantes, 104 (65,82%) declararam que suas expectativas foram plenamente atendidas e 52 (34,18%) disseram que suas expectativas foram mais ou menos atendidas.

A justificativa em relação ao alcance das expectativas também ratifica o que já foi exposto anteriormente. A maior incidência dos relatos diz respeito a aquisição de

novos conhecimentos e a oportunidade de adquirir uma nova profissão, ou seja, as expectativas foram plenamente atendidas, pois acreditaram que adquiriram novos conhecimentos e é essa diversidade de conhecimentos que garante a empregabilidade. No entanto, surgiu a frustração pela ausência de aulas práticas, repetidas adiante em diversos momentos.

Tabela 23: Justificativa do atendimento ou não das expectativas.

Categories de Análise	Incidência de Respostas
<b>Falta de Aulas Práticas</b>	<b>05</b>
<b>Aquisição de Novos Conhecimentos</b>	<b>21</b>
Sem Interesse na área	01
Carga horária diária alta	02
<b>Oportunidade de uma nova profissão</b>	<b>10</b>
Docentes qualificados	07
Ampliação das Oportunidades no mercado	08
Pouco tempo de curso	06
Interesse em trabalhar na área	02

Tabela 24: Benefícios alcançados com o curso<sup>92</sup>.

Benefício Proporcionado pelo Curso	ABS	%
Obtive uma alternativa de renda extra	30	19,86
<b>Aprimorei meus conhecimentos</b>	<b>76</b>	<b>50,33</b>
Melhorei meu desempenho profissional	29	19,20
<b>Apreendi uma nova profissão</b>	<b>65</b>	<b>43,04</b>
Sinto-me capaz de trabalhar por conta própria	31	20,52
<b>Aumentou as chances de ingressar no mercado de trabalho</b>	<b>67</b>	<b>44,37</b>
Apreendi a procurar trabalho / emprego;	14	9,27
Encontrei uma nova alternativa profissional;	61	40,39

O primeiro ponto destacado, como benefício do curso, foi o aprimoramento dos conhecimentos, seguido de aumento das chances de ingressar no mercado de trabalho, o aprendizado de uma nova profissão e a conseqüente alternativa profissional. Esses fazem parte dos benefícios propostos pelo programa, o que denota que o curso vem atingindo, teoricamente, seus objetivos. Cabe-nos questionar a veracidade dessa aquisição de conhecimentos e da garantia de melhores condições de ingresso no mercado de trabalho, considerando-se que, em

<sup>92</sup> Esta questão permitia optar por mais de uma resposta.

vários momentos, os participantes expressaram a necessidade de aulas práticas, pois, no fundo, não se consideraram capazes de exercer uma profissão, pois não dominam o “*saber fazer*”. Realmente, o discurso muita das vezes é contraditório.

Em relação às competências e conhecimentos adquiridos, afirmaram que aprenderam a planejar e organizar o próprio trabalho; desenvolveram a habilidade de comunicação e de trabalhar em equipe, adquiriram iniciativa para buscar conhecimentos e capacidade de formular metas e estratégias; desenvolveram habilidade de negociação. Essa análise pôde ser feita com base nos dados subseqüentes. Cabe destacar que, nas duas turmas que aplicamos a dinâmica de grupo, não verificamos, em nenhuma delas, nem a competência de planejamento e nem o estabelecimento de metas e estratégias de trabalho. Esse dado nos faz pensar na incongruência entre a autopercepção e expressão prática da aquisição da competência.

Tabela 25: Conhecimentos e Competências Adquiridos<sup>93</sup>.

Conhecimentos e Competências	ABS	%
Comunicação Escrita	14	9,27
Compreensão de Textos	17	11,25
Adquiriu independência e autoconfiança;	56	37,08
Conhecimentos sobre direitos e deveres do profissional	56	37,08
<b>Facilidade de comunicação e de desenvolvimento de tarefas em equipe</b>	<b>68</b>	<b>45,03</b>
Capacidade de reagir positivamente às críticas construtivas	35	23,17
<b>Planejamento e organização do próprio trabalho</b>	<b>75</b>	<b>49,66</b>
<b>Capacidade de formular metas e estratégias para gerir o próprio trabalho</b>	<b>63</b>	<b>41,72</b>
Capacidade de improvisar em situações novas; (criatividade e iniciativa)	47	31,12
Capacidade de aprendizagem dos processos de trabalho da empresa	44	29,13
Capacidade empreendedora e de gerenciamento	46	30,46
Capacidade de argumentar e negociar	61	40,39
Determinação para enfrentar situações difíceis	52	34,43
<b>Iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos profissionais</b>	<b>64</b>	<b>42,38</b>
Ética Profissional	58	38,41

<sup>93</sup> Esta questão permitia optar por mais de uma resposta.



De maneira geral, os participantes avaliaram o PSC, em sua totalidade, como sendo BOM. Deram destaque à qualidade dos instrutores e, em seguida, ao material didático, detalhado no quadro a seguir:

Tabela 26: Avaliação Geral do PSC.

Itens do Curso	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Péssimo
Qualidade do curso	73	60	05	---	---
Material Didático	29	74	23	04	---
Planejamento do Exército	20	66	31	10	01
Atingimento das suas expectativas	43	75	14	---	---
Qualificação do Instrutor	115	23	01	---	---
Carga horária	38	60	06	08	01
Instalações	26	58	30	14	---
Nota Geral (considerando todos os tópicos anteriores)	41	71	17	---	---

Em sua grande maioria, 112 (cento e doze) participantes, representando um total de 70,89%, acreditam que o PSC contribuiu para melhoria das condições de competir no mercado de trabalho. Quanto a este aspecto, eles complementaram as respostas com as seguintes proposições:

Tabela 27: Contribuições do PSC para melhorar as condições de competir no mercado de trabalho.<sup>94</sup>

Categorias de Análise	Incidência de Respostas
<b>Aquisição de Novos conhecimentos / Qualificação Profissional</b>	<b>75</b>
Obtenção de Certificado	03
Sem interesse na área	02
<b>Aumento das condições de competir no mercado de trabalho</b>	<b>24</b>
Instrutores bem qualificados	01
Tempo de Curso Curto	04
Curso Básico / Necessidade de Aprimoramento	08

Mais uma vez, o grande índice de incidência de respostas disse respeito à aquisição de novos conhecimentos e qualificação profissional, o que demonstrou

<sup>94</sup> Esta questão permitia optar por mais de uma resposta.

que eles têm consciência de que a capacitação é fundamental para garantir as condições de competir no mercado de trabalho, que é o aspecto ressaltado logo em seguida.

Tabela 28: Competências que gostariam que tivessem sido desenvolvidas.

Categorias de Análise	Incidência de Respostas
<b>Aulas práticas / Estágio / Visitas Técnicas</b>	<b>29</b>
Aumentar a Carga Horária do Curso	07
Total	36

A partir do alto índice de respostas, onde os participantes demonstraram a necessidade de aulas práticas, estágios e visitas técnicas, nota-se o quanto eles sentem falta do “*saber fazer*”, ou seja, do por em prática os conhecimentos teóricos. Essa manifestação declara, notoriamente, que eles não estavam seguros quanto à aquisição dos conhecimentos, embora expressassem essa crença por diversas vezes, conscientes das exigências do mercado, ou seja, sabem que não basta somente o “*certificado*”, já valorizado em vários momentos, mas que é preciso demonstrar eficiência e eficácia no posto de trabalho. Essa manifestação dos participantes fortifica o conceito de “*práxis*”, defendido por Kuenzer (2003), pois, como visto anteriormente, a autora sustenta a idéia de que é preciso articular conhecimentos teóricos e práticos. É preciso desviar o foco do conteúdo a ser ensinado, para o método. É necessário dominar o processo, ou seja, ter visão do conjunto<sup>95</sup>.

Não basta apenas ensinar a fazer, mas ensinar um “*fazer refletido*”. Compreender o “*por que*” e o “*para que*” “[...] é a prática que determina ao homem o que é necessário, e o que ele deve conhecer para atender a estas finalidades, bem como quais são as suas prioridades no processo de conhecer”. (KOPNIN apud KUENZER, 2003, p. 21).

Sob essa ótica, percebemos a necessidade de se criar cursos de formação, nos quais haja a interação entre teoria e prática, sem preterir a teoria em benefício da prática. “... é o domínio da teoria do processo, articulada ao saber tácito, que lhes

<sup>95</sup> Num linguajar mais empresarial, é preciso desenvolver a visão sistêmica.

*conferirá competência para enfrentar situações não previstas” (KUENZER, 2003, p. 22).*

Os repetidos relatos dos participantes serviram para fortificar os conceitos de Kuenzer (2003) e demonstrar que o que foi postulado pela autora expressou-se como uma necessidade dos participantes do PSC. Durante sua pesquisa de campo na indústria REPAR, a autora detectou que o mais incomodativo aos operadores no processo de aprendizagem foi a falta de articulação entre teoria e prática, ou seja, a falta de percepção da relação do conteúdo programático com seu dia-a-dia de trabalho. Constatou, também, que esses operadores se identificam mais com as aulas práticas, demonstrando maior interesse e participação. A teoria só passa a ter sentido quando está aplicada à rotina do trabalho; caso contrário, o conhecimento se perde. Boa parte dos operadores afirmou que a operação assistida foi a que mais contribuiu para o enriquecimento profissional. Tanto os operadores, quanto os facilitadores, defenderam a idéia de que era preciso integrar os conhecimentos teóricos à prática desde o princípio da formação. Na verdade esses depoimentos não representam nenhuma novidade, mas dão sustentação à necessidade de se repensar princípios pedagógicos que possam articular essa realidade.

Assim é preciso ressignificar o processo ensino/aprendizagem, oferecido no PSC, visando sanar tal deficiência e instrumentalizar os participantes de ferramentas metodológicas que lhes possibilitem segurança no momento do exercício profissional.

Fazendo uma avaliação geral das respostas na 1ª e 2ª Fases de 2006, podemos concluir que 73,5% dos participantes tiveram suas expectativas, em relação ao curso, alcançadas. A expectativa foi sempre a de adquirir conhecimentos e qualificação profissional que favoreçam melhores condições de ingresso no mercado de trabalho. Essa foi a preocupação de quase todos os participantes, o que não nos causou surpresa, considerando-se a necessidade e a própria proposta do PSC.

Criamos a tabela 29 para facilitar a compreensão das competências e conhecimentos que os soldados acreditam ter desenvolvido.<sup>96</sup> Procederemos à

---

<sup>96</sup> Agrupamos aqui os maiores índices por turmas e fases, sendo assim, já excluídos as competências que foram menos contempladas.

interpretação individual de cada uma delas, baseando-nos na classificação de competências de Deluiz (1996), já apresentada anteriormente.

### **Competências Comportamentais<sup>97</sup>:**

Iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos profissionais. Esta competência foi a terceira mais escolhida no resultado geral e só não teve grande expressão nas turmas da 1ª Fase, onde somente foi aplicado o questionário. As turmas, nas quais foram aplicadas as dinâmicas de grupo, elas relataram ter adquirido essa competência e isso foi detectado durante esta dinâmica de grupo. Essa era uma competência central do Programa do “*Curso Aprender a Empreender*” do SEBRAE. Na avaliação desta competência, o curso atingiu seu objetivo.

Capacidade de improvisar em situações novas (criatividade e iniciativa). A turma da 2ª fase, onde foi aplicada a dinâmica de grupo, foi a única que teve esse índice de competência mais expressivo. Cabe observar que essa turma teve o curso ministrado pela pesquisadora. Um aspecto que talvez contribua para a criatividade e a iniciativa seja o incentivo por parte do instrutor, de uma relação mais próxima e amistosa, favorecendo o bom ambiente para execução do trabalho.

Ética Profissional. Não era um aspecto abordado pelo curso, mas teve uma boa representação nas turmas da 1ª e 2ª Fases, que realizaram a dinâmica de grupo. Talvez esse resultado decorra dos valores pessoais dos instrutores, que foram transmitidos aos participantes. Outro aspecto importante a ser lembrado, no PSC é a existência de um dia dedicado ao tema “*Cidadania*”, que pretende despertar nos participantes uma consciência ética e social.

Determinação para enfrentar situações difíceis. Teve grande expressão somente na turma orientada pelo instrutor Paulo Amim, onde a pesquisadora aplicou a primeira dinâmica de grupo. Essa era uma das competências do Programa do Curso “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE, que almeja a desenvolver a PERSISTÊNCIA; competência fundamental para garantir as condições de empregabilidade. É um aspecto preocupante essa competência manifestar-se, exclusivamente, numa única turma, considerando-se a competitividade do mercado de trabalho.

---

<sup>97</sup> Dizem respeito ao perfil de iniciativa, criatividade, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência ética do seu trabalho (DELUIZ, 1996, p.17).

Conforme já havíamos constatado anteriormente, o foco no desenvolvimento de competências comportamentais é maior e foi corroborado pela própria percepção dos participantes. Isso se deve, como já ressaltado por Kuenzer (2003), à necessidade de qualificar o trabalhador para o emprego e não mais para uma tarefa específica, ou seja, é preciso desenvolver “*competências comportamentais, que supostamente seriam transversais a todas as ocupações*”, (KUENZER, 2003, p. 23). Cabe destacar que estamos falando de comportamentos transversais e não de conhecimentos transversais, como anteriormente. Fortificando essa mesma linha de pensamento, Gentili (1998 apud FIRMINO e CUNHA, 2006) critica o capitalismo pelo fato do trabalhador não ter seus conhecimentos como o aspecto mais valorizado pelas empresas e sim, os comportamentos. Diante disso,

o que resta como função social para a educação é a sua utilidade para adequar o modo de *conhecer, fazer, ser e conviver* das pessoas às novas formas de prática, de comportamentos e de hábitos, necessárias às novas formas de organização e de produção econômica, às representações ideológicas que correspondem ao atual estágio de desenvolvimento do capitalismo e às relações que lhe correspondem (TROJAN,2005,p.11)

A escola não deve preocupar-se em integrar o trabalhador ao mercado, e sim propiciar o desenvolvimento de competências flexíveis, que habilitem os trabalhadores a lutarem pelas poucas ofertas de emprego. Conforme já destacamos anteriormente, este é o foco da proposta de Educação Profissional defendida pelo MTE e também ressaltada por Fidalgo & Fidalgo (2007, p.28), quando afirma que as políticas educacionais possuem um viés “*ativo de reprodução da força de trabalho*”.

### **Competências Intelectuais<sup>98</sup>**

Capacidade de formular metas e estratégias para gerir o próprio trabalho. Foi a quarta competência mais votada no cômputo geral. Teve baixa representatividade na 1ª Fase, onde fora realizada a dinâmica e na 2ª Fase, onde só aplicamos o questionário. Durante a dinâmica, constatamos essa realidade, pois houve

---

<sup>98</sup> Dizem respeito à capacidade de equacionar problemas e soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo de trabalho, transferir e generalizar conhecimentos (DELUIZ, 1996, p. 17).

dificuldade de estabelecer metas. Essa era uma competência central do Programa do Curso “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE.

### **Competências Organizacionais ou Metódicas<sup>99</sup>**

Planejamento e organização do próprio trabalho. Essa competência foi bem considerada em todas as turmas e a de maior índice geral. Isso demonstrou que realmente eles acreditaram que a desenvolveram, embora tenham tido dificuldade de exprimi-la durante a execução da dinâmica de grupo. Talvez essa percepção decorra do próprio discurso dos instrutores, que frisaram bastante a necessidade de planejamento do negócio. Sendo assim, eles sabiam que esse aspecto era prioritário e relevante.

Tanto as competências relacionadas a estabelecimento de metas, quanto a planejamento e organização do trabalho dizem respeito ao domínio do processo produtivo. Como ressaltado por Kuenzer (2003), com o advento da microeletrônica, o trabalhador passa a compreender a cadeia produtiva. A introdução dos equipamentos digitais exige o conhecimento da teoria, do fluxo e da gestão do processo. O fazer pedagógico é transferido do conteúdo para o método.

### **Competências Comunicativas<sup>100</sup>**

Capacidade de argumentar e negociar. Essa competência não teve tanto destaque no resultado geral, mas foi expressiva nas turmas da 1ª e 2ª Fases que não fizeram as dinâmicas. Está ligada a auto-percepção dos participantes, pois não houve oportunidade de ser abordada na dinâmica de grupo.

Facilidade de comunicação e de desenvolvimento de tarefas em equipe. Foi o segundo maior índice geral. Verificamos destaque neste item somente nas turmas onde não aplicamos a dinâmica, o que nos revela que também foi um tópico bem considerado nas outras turmas.

Diante deste novo cenário, destacaram-se as competências comunicativas, em especial o domínio da linguagem, que permeiam a constituição de conceitos e o desenvolvimento de competências cognitivas. Sendo a linguagem a intermediária entre o indivíduo e sua capacidade de absorção do conhecimento, a competência comunicativa passa a ser fundamental no processo de educação, visando atender às exigências do trabalho, conforme ressalta Kuenzer (2003).

---

<sup>99</sup> Estão relacionadas à habilidade de autplanejar-se e auto-organizar-se. (DELUZ, 1996, p. 17).

<sup>100</sup> Envolve a capacidade de expressão e comunicação em todos os níveis da organização e a estruturação de trabalhos de equipe. (DELUZ, 1996, p. 17).

Markert (2000) também destaca o desenvolvimento da comunicação, pois valoriza a importância do trabalhador demonstrar a competência de gestão autônoma e coletiva no processo de produção em sua própria vida. Para que isso ocorra, o autor defende a necessidade de desenvolver competências sociocooperativas e sociocomunicativas.

Tabela 29: Conhecimentos e Competências adquiridos por fases e por turmas<sup>101</sup>.

Conhecimentos e Competências Adquiridos	1ª Fase DG + Q	1ª Fase Q	2ª Fase DG + Q	2ª Fase Q	% Geral
Conhecimentos sobre direitos e deveres do profissional	---	---	27,77%	---	37,08%
Facilidade de comunicação e de desenvolvimento de tarefas em equipe	---	47,05 %	---	46,66 %	<b>45,03%</b>
Planejamento e organização do próprio trabalho	52,17%	49,01 %	27,77%	53,33 %	<b>49,66%</b>
Capacidade de formular metas e estratégias para gerir o próprio trabalho	----	45,09 %	27,77%	----	<b>41,72%</b>
Capacidade de improvisar em situações novas; (criatividade e iniciativa)	----	----	27,77%	---	31,12%
Capacidade de argumentar e negociar	---	42,15 %	---	53,33 %	40,39%
Determinação para enfrentar situações difíceis	60,86%	----	----	----	34,43%
Iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos profissionais	52,17%	----	44,44%	46,66 %	<b>42,38%</b>
Ética Profissional	52,17%	----	33,33%	----	38,41%
Capacidade de improvisar em situações novas (criatividade e iniciativa);	----	----	27,77%	---	31,12%

### Competências Políticas<sup>102</sup>

Conhecimentos sobre direitos e deveres do profissional. Bem cotado na turma que realizou o curso sob a orientação da pesquisadora, esse não era um aspecto central deste, o que a pesquisadora considera uma falha do PSC. O grupo

<sup>101</sup> A tabela comparativa foi separada por fases (1ª e 2ª) e por turmas onde houve aplicação da dinâmica de grupo e questionário. Onde vê-se “DG” leia-se “dinâmica de grupo” e onde vê-se “Q” leia-se “questionário”

<sup>102</sup> Permitiriam ao indivíduo refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção (compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva, seus direitos e deveres como trabalhador, sua necessidade de participação nos processos de organização do trabalho e de acesso e domínio das informações relativas às reestruturações produtivas e organizacionais em curso), assim como na esfera pública, nas instituições da sociedade civil, constituindo-se como atores sociais dotados de interesses próprios que se tornam interlocutores legítimos e reconhecidos. (DELUÍZ, 1996, p. 17).

demonstrou interesse sobre o assunto e as respostas foram fornecidas pela pesquisadora. Por essa razão, acreditamos que esse grupo tenha tais conhecimentos.

Conforme já discutido no capítulo 2, essa é uma competência destacada por Deluiz (1996), por considerar que é através do desenvolvimento das competências políticas, que o indivíduo torna-se capaz de refletir e agir de forma crítica diante de suas tarefas na cadeia produtiva, tomando ciência de seu valor enquanto agente participante de um processo.

As demais competências que foram pouco reconhecidas pelos participantes não faziam parte dos objetivos do curso, exceto a “*capacidade empreendedora e de gerenciamento*”, que teve um índice geral de 30,46% e não foi expressiva em nenhuma das turmas. Essa avaliação era de se esperar, considerando-se que quando questionados sobre o quesito “*sinto-me capaz de trabalhar por conta própria*”, nenhum dos participantes respondeu positivamente, o que já havíamos constatado na análise dos questionários e consideramos pertinente, devido à superficialidade do curso.

#### 4.2 – RETOMANDO OS TEXTOS LEGAIS E AS REFLEXÕES DOS AUTORES

Retomando os documentos do MEC, a proposta do Art. 3º do Decreto Lei 5.154/04 é oferecer cursos e programas de formação continuada. Dizem respeito aos cursos de capacitação, aperfeiçoamento, especialização e atualização que podem ser oferecidos em todos os níveis de escolaridade. São ofertados juntamente com as etapas que compõem a organização profissional em determinadas áreas, possibilitando a articulação do estudo, que objetiva a qualificação para o trabalho e a melhoria no nível de escolaridade do trabalhador. Partindo dessa premissa, percebemos que a proposta do PNQ, PNPE e PSC estão em congruência com a legislação.

No que diz respeito à duração, os cursos do PSC possuem uma carga horária de 160 horas, com duração de 20 dias e atividades diárias de 8 horas, incluindo os seguintes pontos: conteúdos específicos de qualificação profissional, com 140 horas,



oferecidos pelo “*Sistema S*”; noções básicas de empreendedorismo, ministrado pelo SEBRAE, com 16 horas; e palestra sobre “*Cidadania, Direitos e Deveres*” com 4 horas de duração, ministrada por Juízes Federais, voluntários. No entanto, não atende plenamente as diretrizes do PNQ que exige, no mínimo, 200 horas de ações educacionais formativas, o que também consideramos pouco, partindo da premissa que podem ser distribuídas em atividades diversas.

Como propor formação profissional em tão curto espaço de tempo? O excesso de generalidades prejudica o aprofundamento, ampliando muito o universo de conhecimentos superficiais e não propondo o domínio de nenhum. A questão é que o tempo de formação é insuficiente para capacitar um profissional e dar a ele as condições de competir no mercado de trabalho. É necessário criar políticas de emprego condizentes com o objetivo do PSC. De certa forma, isso foi expresso pelos próprios participantes, quando solicitaram estágios e até a possibilidade de saírem empregados após a dispensa do Exército.

A partir das reflexões de Singer (1996), podemos concluir que a corrente educacional que baliza a proposta do PSC é, teoricamente, a posição cívico-democrática que analisa o processo educacional de maneira plena com formação para a cidadania, focada no aluno e nas classes mais desprivilegiadas. Isso pode ser comprovado com a proposta do curso de “*Cidadania*” oferecido pelo PSC e por objetivar atender a uma classe desprivilegiada e sem formação específica, tal qual a dos soldados que prestam serviço militar obrigatório. No entanto, um aspecto relevante que diz respeito, especificamente, à palestra de “*Cidadania, Direitos e Deveres*”, é que ela tem duração de apenas 4 horas, onde fica evidente a falta de comprometimento com uma visão mais crítica de desenvolvimento das competências políticas, como defende Deluiz (1996).

Em contrapartida, se consideramos as categorias de competências apresentadas por Deluiz (1996), que propõe os seis eixos de competências, as intelectuais e técnicas, organizacionais ou metódicas, comunicativas, as sociais, as comportamentais e as políticas, que a autora defende, dizendo que seriam as competências políticas que:

permitiriam ao indivíduo refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção (compreendendo sua posição e função na estrutura

produtiva, seus direitos e deveres como trabalhador, sua necessidade de participação nos processos de organização do trabalho e de acesso e domínio das informações relativas às reestruturações produtivas e organizacionais em curso (DELUIZ, 1996, p. 17).

Conforme já analisado no capítulo anterior<sup>103</sup>, fica evidente que o curso “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE só leva em consideração as competências comportamentais, organizacionais e intelectuais, deixando as demais a desejar. Em especial, não contempla a competência política, embora no item do questionário que pergunta sobre o “*conhecimento dos direitos e deveres do trabalhador*”, a turma que estava sob orientação da pesquisadora demonstrou bons conhecimentos, conforme já analisado. Isso não representa que os mesmos tenham uma reflexão crítica sob esses aspectos.

Levando em conta a proposta dos documentos legais, veremos que o Decreto Lei 2.208/97 define um indivíduo competente, quando “*constitui, articula, mobiliza valores, conhecimentos e habilidades para a resolução de problemas não só rotineiros, mas também inusitados em seu campo de atuação*” (GONZALEZ e NOVICK, 2003, p. 98).

Sob a ótica da legislação, Deluiz defende que, conceitualmente, a concepção de competências tem uma base construtivista, porém, na operacionalização dos saberes se fundamenta em uma perspectiva funcionalista, pois

o método utilizado na investigação dos processos de trabalho é a análise funcional que procura identificar as funções e subfunções dos processos produtivos [...] Para cada subfunção componente do processo produtivo de uma área profissional identificam-se às competências, as habilidades e as bases tecnológicas que irão integrar as matrizes de referência orientadoras da organização dos módulos que compõem o desenho curricular (DELUIZ, 2001, p. 18).

Esse aspecto vai gerar uma incongruência entre a proposta teórica e a aplicação prática, além de nos afastar ainda mais de uma concepção pedagógica mais crítica. A autora defende a matriz crítico-emancipatória que propõe a

---

<sup>103</sup> Vide quadro comparativo baseado no modelo de competências de Deluiz no capítulo 2

ressignificação da noção de competências e oferece uma proposta de educação mais abrangente. Compreende a noção de competências como “*multidimensional*”, levando-se em consideração o indivíduo, o social, a cultura, o contexto e o processo. Considera não só os processos cognitivos do indivíduo como também as questões sócio-culturais e históricas, além das contradições do mundo do trabalho, questões políticas, sócio-ambientais e econômicas, de âmbito nacional e internacional. Leva em conta, ainda, os saberes formais e tácitos e a relação destes com a coletividade. (DELUIZ, 2001).

Além disso, existem outros aspectos que contribuem negativamente e dificultam o processo de formação profissional, como, por exemplo: a carga horária pequena, pouco tempo para aulas práticas, restrita correlação entre a teoria e a prática, além de pouco conteúdo específico para cada formação.

Cabe observar que todos esses aspectos ressaltados por Deluiz (2001) foram literalmente explicitados pelos participantes do PSC, que clamam por atividades práticas, maior aprofundamento dos conhecimentos e conseqüente aumento da carga horária dos cursos. Esses depoimentos nos permitem concluir que a crítica da autora está plenamente pertinente com a prática verificada durante o curso. Isso também nos leva a crer que, apesar da implantação de um novo modelo educacional (modelo de competências), o processo continua baseado em diretrizes tecnicistas e instrumentais.

Diante dessas reflexões, podemos constatar que, apesar da noção de competências estar ancorada a uma perspectiva crítica, os cursos de formação, efetivamente, não se adaptaram a essa nova concepção. O relato dos próprios participantes corrobora a nossa crítica, no sentido da necessidade do “*saber fazer refletido*” e que sem a prática e o aprofundamento não é possível formar um profissional.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta do PSC está um pouco distante das condições necessárias para atingir os objetivos a que se propõe, tanto no que diz respeito a pequena carga horária para aprofundar os conteúdos, quanto à falta de exercício prático da profissão. Além disso, soma-se a falta de estrutura do Exército, em termos de instalações e o processo de gestão pouco comprometido, devido a grande abrangência do mesmo e poucas pessoas envolvidas no controle e acompanhamento do programa. A partir do momento em que a COTER assumiu a gestão do PSC, pode ser que o processo de acompanhamento se torne mais eficaz, em virtude da nomeação de Coordenadores Estaduais, das Organizações Militares, e o oficial e sargento que serão responsáveis em cada unidade militar. Talvez essa nova estrutura administrativa surta mais resultados, pois o trabalho da FUNCEB era um pouco mais distante, o que dificultava o controle e fazia com que a comunicação fosse truncada. No entanto, ainda não temos dados a respeito da administração da COTER.

Por outro lado, na prática, o MEC traz propostas que valorizam a educação tecnológica, enquanto o MTE busca políticas de Educação Profissional que possam atender às necessidades imediatas de recolocação do trabalhador no mercado. Conforme destaca Alves (1997), o foco está na empregabilidade, ou seja, na capacidade de conseguir e manter um emprego. A Política de Educação Profissional do MTE direciona todo o processo educacional para a adequação ao mercado de trabalho<sup>104</sup>, visando garantir a empregabilidade e a capacidade do trabalhador de manter-se empregado diante de um mercado fortemente sujeito à mudanças.

Na verdade, o direcionamento dos programas de qualificação profissional não está na garantia do emprego, mas sim no desenvolvimento de uma fonte de sobrevivência. No decorrer de nossa análise, constatamos que esta visão permanece no PNPE/ProJovem e no PSC, adotados hoje pelo governo Lula,

---

<sup>104</sup> Esse aspecto pode ser constatado através do Decreto Lei n. 5.154/04, Art.2º, Inciso II, na Lei 10.748/2003, atualizada pela Lei 10.940/2004, Art.1º, Inciso II no Programa Nacional de Primeiro Emprego, no ProJovem, nos objetivos do Programa Soldado Cidadão e Programa do Curso de Empreendedorismo do SEBRAE (vide anexos).

especialmente na oferta do curso “*Aprender a Empreender*” do SEBRAE, que almeja fornecer conhecimentos para que os soldados sejam capazes de trabalhar por conta própria, uma forma de trabalho muito comum no mercado atual, ou de obter algum negócio próprio. Após nossas reflexões sobre a legislação, passaremos a avaliação da proposta do PSC sob a ótica dos participantes, conforme proposta da pesquisa.

Em relação à concepção do PSC, o primeiro aspecto a ser ressaltado é quanto ao fato dos participantes, não terem escolhido o curso que gostariam de fazer, o que, de antemão, gerou um certo grau de desmotivação, embora nenhum deles tenha declarado ter sido obrigado a fazer o curso. A falta de opção prejudica o bom resultado do desenvolvimento das competências, pois, em muitos casos, eles realizam cursos com os quais não se identificam e para os quais não tem habilidade e nem o desejo, que é o fator de motivação e interesse para o processo de aprendizagem.

No que diz respeito às expectativas anteriores a realização do curso, fizemos uma avaliação geral das respostas na 1ª e 2ª Fases de 2006, e concluímos que 73,5% dos participantes tiveram suas expectativas alcançadas. A expectativa é sempre de adquirir conhecimentos e qualificação profissional que favoreçam uma melhor condição de ingresso no mercado de trabalho, o que não acreditamos que aconteça a partir de uma formação tão rápida. Essa é a preocupação de quase todos os participantes, demonstra que, para eles, a capacitação está relacionada à possibilidade de ascensão profissional e de garantia de emprego, o que não se faz possível com uma formação tão superficial. Expressaram, ainda, a satisfação em obter uma capacitação profissional, uma melhor visão do mercado e a possibilidade de adquirir uma nova profissão.

Declararam que precisavam de mais aulas práticas para desenvolver as habilidades<sup>105</sup> que pudessem sustentar e garantir um maior aproveitamento e aplicação da teoria estudada, além de realizar visitas técnicas. No entanto, avaliaram, de forma bastante positiva, o corpo docente e o conteúdo desenvolvido nos cursos. Essa necessidade corrobora a visão do modelo de competências defendido por Kuenzer (2003, p.22), quando afirma a necessidade de se criar cursos

---

<sup>105</sup> Conforme destaca Deluiz(2001)as habilidades constituem as competências, pois estas são formadas por operações mentais que interligam conhecimentos, habilidades e valores.

de formação onde haja a interação entre teoria e prática, sem, no entanto preterir a teoria em benefício da prática. “... é o domínio da teoria do processo, articulada ao saber tácito, que lhes conferirá competência para enfrentar situações não previstas”. É através da prática, da expressão do “saber fazer”, que o profissional demonstra sua competência e eficácia profissional. De nada adianta uma teoria que não seja aplicada.

Com relação às competências desenvolvidas<sup>106</sup> pelo curso, segundo a ótica dos participantes, temos em ordem decrescente:

1. Planejamento e organização do próprio trabalho;
2. Facilidade de comunicação e de desenvolvimento de tarefas em equipe;
3. Iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos profissionais;
4. Capacidade de formular metas e estratégias para gerir o próprio trabalho.

Com exceção do segundo item, todas essas competências eram prioridade para o Programa do curso em análise. Mas não obtivemos, na prática, a mesma percepção que os participantes tiveram, tal qual já explanamos no capítulo anterior.

Essa constatação nos faz retomar a proposta de Deluiz (1996), no que diz respeito ao desenvolvimento dos diversos tipos de competências. Percebemos a falta de desenvolvimento das competências organizacionais ou metódicas, que se referem à capacidade de autplanejar-se e auto-organizar-se. Acreditamos que podemos incluir, aqui, o aspecto de auto-análise, pois conhecer a si mesmo é pré-requisito para ter condições de autplanejar-se e auto-organizar-se, como a autora propõe.

As demais competências, que foram pouco reconhecidas pelos participantes, não faziam parte dos objetivos do curso, exceto a “capacidade empreendedora e de gerenciamento”, que teve um índice geral de 30,46% e não foi expressiva em nenhuma das turmas. Essa avaliação já era de se esperar, considerando-se que quando questionados sobre o quesito: “*Sinto-me capaz de trabalhar por conta própria*”, nenhum dos participantes respondeu positivamente, o que já havíamos constatado na análise dos questionários e pontuado que não se pode esperar de um curso tão rápido que os participantes tenham condições e segurança para abrir o próprio negócio. No entanto, se retomarmos o objetivo do programa do curso

---

<sup>106</sup> As competências propostas pelo curso “Aprender a Empreender” são: iniciativa para planejar e realizar; buscar informações; formular metas e estratégias, ser persistente, ser criativo, capacidade de argumentação, planejar e fazer monitoramento sistemático.

*“Aprender a Empreender”, verificaremos que “o curso objetivo fornecer informações para a possível opção de abrir um pequeno negócio ou vir a trabalhar como autônomo”<sup>107</sup>.*

O fato de nenhum dos participantes ter assinalado esse quesito, faz-nos refletir sobre a real eficácia dos cursos, pois os cursos do SENAC e SENAI objetivam uma capacitação técnica no tema oferecido e o curso do SEBRAE pretende ajudá-los a adequar esses conhecimentos a uma atividade autônoma ou de um pequeno empreendimento. A proposta poderia ser de oferecer noções básicas sobre como abrir um negócio, ao invés de um objetivo tão ambicioso.

Sendo assim, o objetivo final do curso *“Aprender a Empreender”* não foi plenamente alcançado, considerando-se que em apenas 16 horas não se consegue desenvolver todas as competências necessárias para se atingir esses objetivos. No entanto, percebemos o despertar de algumas habilidades que poderão favorecer o desenvolvimento desses soldados em sua trajetória profissional. O que na prática ocorre é que os participantes entronizaram noções básicas para evitar erros primários. Mas o curso é só um primeiro passo que precisa ser aprimorado com o decorrer de um aprendizado contínuo e mais aprofundado. Outro aspecto que dificulta o pleno aproveitamento do curso é a baixa escolaridade de alguns participantes.

Percebemos que os soldados adquiriram noções sobre uma nova educação profissional e que talvez sirva de estímulo para que busquem mais conhecimentos, caso tenham feito um curso de interesse pessoal. Assim, vale o perfil pessoal e a *“sorte”* de encontrar um bom instrutor. Na realidade, o grande diferencial deste resultado está no perfil do próprio soldado, no empenho e facilidade de interação do instrutor em relação à turma. O programa não consegue desenvolver competências e sim despertar as habilidades, referente às aptidões que já existem, além de passar noções básicas sobre uma possível profissão e despertar o interesse pela busca de novos conhecimentos, inclusive essa declaração foi expressa por alguns dos participantes.

Apesar disso, em sua grande maioria, 112 participantes, representando um total de 74,17%; acreditaram que o PSC contribuiu para melhorar as condições deles de competição no mercado de trabalho, pois, na concepção deles, obtiveram uma

---

<sup>107</sup> Conforme pode ser verificado pelo programa do curso, em anexo.

nova profissão, qualificação, certificação e conseqüente melhora do currículo. Mais uma vez fica nítido que eles têm consciência que o conhecimento e o diploma são fundamentais para favorecer as condições de competição no mercado de trabalho e garantir a empregabilidade.

Os participantes avaliaram o PSC como BOM. Acreditaram que o que faltou para o curso alcançar maior êxito foi a ausência de aulas práticas, o tempo dos cursos que foram considerados curtos para um aprendizado mais profundo, a ausência de maior organização por parte do Exército e melhores instalações para ministrar os cursos. A análise dos participantes foi extremamente lúcida e consistente, pois sem maior tempo para abranger os conhecimentos e sem a experiência prática, não é possível obter o domínio de uma nova profissão ou de adquirir capacitação para gerir um negócio, o que exige um grande domínio de técnicas e conhecimentos que são extremamente “desconhecidos” e novos para o público que estávamos trabalhando. Após todas as nossas análises, concluímos que:

- Embora atendam a alguns aspectos propostos nos documentos legais, o sistema de administração do PSC prejudica o andamento do próprio e ao alcance dos objetivos, especialmente pela falta de organização, comprometimento e planejamento do próprio Exército<sup>108</sup>;
- As competências propostas pelo curso não foram desenvolvidas, em sua maioria e a organização destas também não abrangeu a amplitude proposta pelos autores que defendiam a ressignificação do modelo de competências. É preciso ampliar o rol de competências, considerando-se uma visão de formação mais abrangente, baseada no modelo de competências de Deluiz (1996) defendido durante nosso trabalho;
- O PNPE possuía diretrizes explícitas de acompanhamento dos programas, mas que não eram realizadas. Atualmente, o ProJovem ainda não tem propostas claras, inclusive, quanto ao PSC. É preciso estabelecer estratégias de acompanhamento, tanto por parte do governo, quanto executar as que estão propostas nos documentos da

---

<sup>108</sup> Conforme já especificado anteriormente, a administração da COTER pretende oferecer uma nova estrutura, que deve favorecer o controle e acompanhamento do PSC, mas ainda não temos resultados a respeito e não podemos afirmar se houve melhora ou não na execução do PSC. Teoricamente, a proposta de gestão parece ser eficaz, mas ainda não temos nenhuma comprovação a respeito.



COTER. Só assim, será justificado o investimento financeiro que vem sendo aplicado no Programa e realmente atingir os objetivos do mesmo.

- Torna-se fundamental uma maior carga horária, incluindo momentos práticos, visitas técnicas, estágios e, se possível, alguma estratégia de parceria com empresas, favorecendo o encaminhamento para emprego;
- A expectativa dos participantes foi atendida e, de certa forma, melhoraram suas condições de empregabilidade, pois adquiriram novos conhecimentos e desenvolveram algumas competências, mas, como dito por eles mesmos, são apenas noções, que merecem aprofundamento.
- Gostaríamos de sugerir um melhor aproveitamento dos ensinamentos fornecidos no PSC, onde talvez fosse interessante existir um programa em paralelo, que investisse na formação básica através de programas supletivos, pois a baixa escolaridade também prejudica ao desempenho e à aquisição de competências arroladas no PSC.

Desse modo, a proposta é válida. Precisa de um realinhamento, maior acompanhamento e conscientização, tanto das instituições de ensino, quanto dos responsáveis pelo PSC, especialmente pela sua ousada abrangência, considerando-se que o programa é nacional, tornando-se sua administração ainda mais complexa.

É preciso repensar as diretrizes do PNQ e do ProJovem. Temos consciência que a nossa proposta de trabalho teve uma abrangência limitada, num pequeno universo de sujeitos envolvidos e a delimitação do Estado do Rio de Janeiro, diante de uma esfera Nacional, Além disso, muitos dados ainda merecem investigação.

A pesquisa apresenta dados inéditos sobre um objeto de estudo importante na conjuntura das políticas públicas do atual governo, servindo de princípio para futuras reflexões e averiguações, especialmente após a administração da COTER, que trouxe uma proposta de acompanhamento diferenciada da qual ainda não temos nenhum dado.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Edgard Luiz Gutierrez. Modernização produtiva e relações de trabalho: a visão dos atores In: ALVES, Edgard Luiz Gutierrez (Org.) **Modernização produtiva e relações de trabalho**: perspectivas de políticas públicas. Petrópolis, RJ, DF: IPEA, 1997, p. 23-61.

ALVES-MAZZOTTI, A. J; **O método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Pioneira, 2000. p. 129-146.

BARRETO, Maria Inês. As organizações sociais na reforma do Estado brasileiro. IN: PEREIRA, Luiz Carlos Bresser; GRAU, Nuria Cunill (Org.) **O público-estatal na reforma do Estado**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999. p. 107 a 179.

BRASIL. COMANDO DE OPERAÇÕES TERRESTRES. Disponível em: <[www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/portnormativa.pdf](http://www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/portnormativa.pdf)>. Acesso em: 18 janeiro 2008.

BRASIL. COTER. Essa alteração foi instituída pela Diretriz de Comando nº 01/07 de 24 de junho de 2007. Disponível em: <[www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/DiretrizCmdo.pdf](http://www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/DiretrizCmdo.pdf)>. Acesso em: 11 janeiro 2008.

BRASIL. COTER. Portaria Normativa nº 1.137/MD, de 25 de agosto de 2006. Disponível em: <[www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/PortNormativa.pdf](http://www.coter.eb.mil.br/1sch/sdcidadao/PortNormativa.pdf)>. Acesso em: 18 janeiro 2008.

BRASIL. Decreto nº 5.199/2004 de 30 de agosto de 2004. Disponível em: <[www.mtb.gov.br/FuturoTrabalhador/primeiroemprego/Legislacao/default.asp](http://www.mtb.gov.br/FuturoTrabalhador/primeiroemprego/Legislacao/default.asp)>. Acesso em: 10 de maio 2005.

BRASIL. FUNDAÇÃO CULTURAL DO EXÉRCITO BRASILEIRO. Disponível em: <[www.funceb.org.br/programasd/historico.html](http://www.funceb.org.br/programasd/historico.html)> Acesso em: 01 outubro 2005.

BRASIL. FUNDAÇÃO DO EXÉRCITO BRASILEIRO. Disponível em: <<http://www.funceb.org.br>>. Acesso em: 15 junho 2005.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n.º 9394, de 20/12/96). Complementada pelo Decreto n.º 2.208, de 17/04/97. Revogada pelo

Decreto 5.154 de 23 de julho de 2004. Brasília, DF. Disponível em: <[www.portal.mec.gov.br/setec/index.php](http://www.portal.mec.gov.br/setec/index.php)>. Acesso em: 10 de maio 2005.

BRASIL. Lei nº 4.923/95. Disponível em: <[www.mte.gov.br/empregador/caged/conteudo/oque.asp](http://www.mte.gov.br/empregador/caged/conteudo/oque.asp)>. Acesso em: 15 de novembro 2005.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.Br/CCIVIL\\_03/LEIS/L9394.htm](http://www.planalto.gov.Br/CCIVIL_03/LEIS/L9394.htm)>. Acesso em: 19 janeiro 2008.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A referida Lei foi alterada pela MP n 411, de 28 de dezembro de 2007. Disponível em: <[www.planalto.gov.Br/ccivil\\_03/ Ato2007-2010/Mpv/411.htm](http://www.planalto.gov.Br/ccivil_03/ Ato2007-2010/Mpv/411.htm)>. Acesso em: 18 janeiro 2008.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 12 abril 2005.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <[www.mte.gov.br/capacitaçãoprofissional](http://www.mte.gov.br/capacitaçãoprofissional)>. Acesso em: 10 maio 2005.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <[www.mte.gov.br/futurotrabalhador/primeiroemprego/conteudo.asp](http://www.mte.gov.br/futurotrabalhador/primeiroemprego/conteudo.asp)> Acesso em: 05 dezembro 2005.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <[www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2006/P\\_20060831\\_120.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2006/P_20060831_120.pdf)>. Acesso em: 21 julho 2007.

BRASIL. MINISTÉRIO DA TRABALHO E EMPREGO. Lei nº 10.940/2004. Altera a Lei nº 10.748/2003 do Decreto Lei nº 5.199/2004. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2004-2006/2004/Lei/L10.940.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2004/Lei/L10.940.htm)>. Acesso em: 18 janeiro 2008.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA/SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA. EDUCAÇÃO TÉCNICA DE NÍVEL MÉDIO. LEGISLAÇÃO BÁSICA. Disponível em: <[www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br)>. Acesso em: 10 maio 2005.

BRASIL. Resolução nº 333 publicada no Diário Oficial Eletrônico de 14/07/2003, p.64 a 67, Seção I, que institui o PNQ, Brasília, DF. Disponível em: <[www.mtb.gov.br/trabalhador/fat/codefat/resolucoes/conteudo/1797](http://www.mtb.gov.br/trabalhador/fat/codefat/resolucoes/conteudo/1797)>. Acesso em: 10 de maio 2005.

BRASIL. Resolução nº 408 de 18 de outubro de 2004 que regulamenta os Planos Setoriais de Qualificação. Disponível em: <[www.mtb.gov.br/trabalhador/fat/codefat/resolucoes/conteudo/resoplanseq2004](http://www.mtb.gov.br/trabalhador/fat/codefat/resolucoes/conteudo/resoplanseq2004)>. Acesso em: 10 de maio 2005.

CATANI, Antônio David (Org.), **Trabalho e Tecnologia Dicionário Crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 94-97.

CUNHA, Daisy Moreira. **Saberes, Qualificação e Competências: qualidades humanas na atividade de trabalho**. [2005]. Disponível em: <[www.anped.org.br/reunioes/28/textos/gr0/qt091188.int.rtf](http://www.anped.org.br/reunioes/28/textos/gr0/qt091188.int.rtf)>. Acesso em: 15 janeiro 2008.

DELUIZ, Neise. A **Globalização Econômica e os Desafios à Formação Profissional**. Boletim Técnico do SENAC. v.22, nº 2, maio/ago, 1996. Disponível em: <[www.SENAC.br/informativo/bts/222/boltec222b.htm](http://www.SENAC.br/informativo/bts/222/boltec222b.htm)>.

\_\_\_\_\_. **Formação do Trabalhador: Produtividade e Cidadania**. Rio de Janeiro: Shape, 1995, p. 91-105.

\_\_\_\_\_. O Modelo das Competências Profissionais no Mundo do Trabalho e na Educação: Implicações para o Currículo. **Boletim Técnico do SENAC**, v.27, nº3, set/dez. 2001, p.13-25.

FERRETTI, Celso João. Considerações sobre a apropriação das noções de qualificação profissional pelos estudos a respeito das relações entre trabalho e educação. **Revista Educação e Sociedade**, v.25, n.87. mai/ago. 2004, p. 401-422

FIDALGO, Nara L. R.; FIDALGO, Fernando. Reflexos sociais da lógica de competências: o processo de individualização em foco. In: FIDALGO, Fernando;

OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro; FIDALGO, Nara Luciene (orgs.). **Educação Profissional e Lógica das Competências**. Petrópolis: Editora Vozes, 2007. p. 17-70.

FIDALGO, Fernando; MACHADO, Lucília (Ed.). **Dicionário da Educação Profissional**. Belo Horizonte: Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, 2000.  
FIRMINO, Carlos Antonio Barbosa e CUNHA; Ana Maria de Oliveira. A educação Profissional no Contexto da Reforma Educacional dos anos 90. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v.32, n.1, p. 69-81, jan/abr. 2006.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Globalização e crise do emprego: mistificações e perspectivas de formação técnico-profissional. **Boletim Técnico do SENAC**. Rio de Janeiro, v.25, p. 30-45, mai/ago. 1999.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATA, Maria; RAMOS, Marise (Org). **Ensino Médio Integrado: concepções e contradições**. Cortez: São Paulo, 2005. p. 7-56.

FUNDAÇÃO CULTURAL DO EXÉRCITO BRASILEIRO. Disponível em: [www.funceb.org.br/programasd/principal/html](http://www.funceb.org.br/programasd/principal/html)>. Acesso em: 12 de junho 2005.

FUNDAÇÃO CULTURAL DO EXÉRCITO BRASILEIRO. Disponível em: <http://www.funceb.org.br/programasd/historico>>. Acesso em: 12 junho 2005.

GARIBALDI, A. As proposições na Interlocução Brasileira In: FIDALGO, Fernando. A formação profissional negociada: França e Brasil, anos 90. São Paulo: 1999. p. 119-153

GONZALEZ, Wânia ;NOVICKI, Victor;. Competências e Meio Ambiente: uma análise crítica dos referenciais curriculares da educação profissional de nível técnico. **Ambiente & Educação**. Rio Grande, v.8, 2003, p. 95-116.

KUENZER, Acácia. Competência como Práxis: os dilemas da relação entre Teoria e Prática na Educação dos Trabalhadores. **Boletim Técnico do SENAC**. v.29, n. 1, jan/abr. 2003.

MARKERT, Werner. Trabalho e Comunicação: reflexões sobre um conceito dialético de competência. **Revista Educação e Sociedade**, n.79, p. 189-211, ago. 2002.

\_\_\_\_\_, Novas Competências no Mundo do Trabalho e suas contribuições para a formação do trabalhador. In: \_\_\_\_\_. **Trabalho & Crítica – Anuário do GT: Trabalho e Educação** da ANPED, n. 2, p. 31-43, set. 2000.

RAMOS, Marise N. A pedagogia das competências e a psicologização das questões sociais. **Boletim Técnico do SENAC**. v. 27, n. 3, set/dez. 2001.

RIZZINI, I.; CASTRO, M. R.; SARTOR, C.D. **Pesquisando...**: Guia de Metodologias de pesquisa para programas sociais. Rio de Janeiro: Editora Universitária Santa Úrsula, 1999.

RODRIGUES, José. **Quarenta anos adiante**: breves anotações a respeito do novo Decreto de Educação Profissional, 2004 (mimeo).

SINGER, P. Poder, Política e Educação. **Revista Brasileira de Educação**, n. 1, p. 5-15, jan/fev/mar/abr. 1996.

SOBREIRA DOS SANTOS, Geórgia. **A qualificação profissional como instrumento de regulação social**: do PLANFOR ao PNQ Disponível em: <<http://www.anped.org.br/27/proggt09.pdf>>. Acesso em 15 setembro 2005.

SCHWARTZ, Yves. Os ingredientes da Competência: Um exercício necessário para uma questão insolúvel. **Revista Educação e Sociedade**. Ano XIX nº 65, p-101-137, Dez 1998.

TROJAN, Rose Meri. **Pedagogia das Competências e Diretrizes Curriculares: A estetização das relações entre trabalho e educação**. [2005]. Disponível em: <[www.anped.org.br/reunioes/28/textos/gr0/gt09617.int.rtf](http://www.anped.org.br/reunioes/28/textos/gr0/gt09617.int.rtf)>. Acesso em: 15 janeiro 2008.

TURATO, Egberto Ribeiro. **Tratado da Metodologia da Pesquisa Clínico-Qualitativa**. Petrópolis: Vozes, 2003, p. 437-454.

ZORZAL, Marcos. **Neoliberalismo e Princípio da Competência para o trabalho em educação nos discursos de Fernando Henrique Cardoso: da ideologia à pedagogia do imponderável**. [2005]. Disponível em: <[www.anped.org.br/reunioes/28/textos/gr0/gt091098.int.rtf](http://www.anped.org.br/reunioes/28/textos/gr0/gt091098.int.rtf)>. Acesso em: 15 janeiro 2008.

## ANEXO A



Presidência da República  
Casa Civil  
Subchefia para Assuntos Jurídicos  
LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004.  
Mensagem de veto  
**Conversão da MPv nº 186, de 2004**

Altera e acrescenta dispositivos à Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE e à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o Serviço Voluntário, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 8º e 9º da Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, passam a vigorar com as seguintes alterações: (Revogado pela Medida Provisória nº 411, de 2007).

"Art. 2º .....

.....

II – sejam membros de famílias com renda mensal per capita de até 1/2 (meio) salário mínimo, incluídas nesta média eventuais subvenções econômicas de programas congêneres e similares, nos termos do disposto no art. 11 desta Lei;

III – estejam matriculados e freqüentando regularmente estabelecimento de ensino fundamental ou médio, ou cursos de educação de jovens e adultos, nos termos dos arts. 37 e 38 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, ou que tenham concluído o ensino médio; e

IV – estejam cadastrados nas unidades executoras do Programa, nos termos desta Lei;

~~V – (revogado).~~

~~§ 1º~~ No mínimo 70% (setenta por cento) dos empregos criados no âmbito do PNPE serão preenchidos por jovens que ainda não tenham concluído o ensino fundamental ou médio.

§ 2º O encaminhamento dos jovens cadastrados no PNPE às empresas contratantes, atendidas as habilidades específicas por elas exigidas e a proximidade entre a residência do jovem e o posto de trabalho oferecido, observará o percentual de que trata o § 1º deste artigo, a ordem cronológica das inscrições e o disposto no § 4º do art. 5º desta Lei.

§ 3º O PNPE divulgará bimestralmente, inclusive via internet, a quantidade de postos de trabalho gerada pelo PNPE, por ramo de atividade e município, distinguindo os contratos por prazo indeterminado dos por prazo determinado, o quantitativo de empregados mantidos pelas empresas contratantes e a relação de jovens inscritos e colocados pelo Programa.

.....

~~§ 6º~~ O PNPE não abrange o trabalho doméstico nem o contrato de experiência previsto na alínea c do § 2º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 7º Os jovens que receberem o auxílio financeiro por meio de convênio, nos termos do § 2º do art. 3º-A da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, terão prioridade de atendimento no âmbito do PNPE." (NR)

~~Art. 3º~~ O PNPE será coordenado, executado e supervisionado pelo MINISTÉRIO DA TRABALHO E EMPREGO e contará com um Conselho Consultivo, ao qual caberá debater e sugerir medidas para o aperfeiçoamento do PNPE.

....." (NR)

~~Art. 4º~~ O cadastramento do jovem no PNPE será efetuado nas unidades de atendimento do Sistema Nacional de Emprego - SINE, ou em órgãos ou entidades conveniados.

~~Parágrafo único.~~ (revogado)" (NR)

"Art. 5º ....."

~~§ 1º~~ Os empregadores que atenderem ao disposto no art. 4º-A desta Lei terão acesso à subvenção econômica de que trata este artigo, no valor de 6 (seis) parcelas bimestrais de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), por emprego gerado.

I – (revogado);

II – (revogado).

.....

~~§ 3º~~ (revogado).

....." (NR)

~~Art. 6º~~ O MINISTÉRIO DA TRABALHO E EMPREGO será responsável pelo monitoramento da movimentação do quadro de empregados da empresa que aderir ao PNPE, de modo a evitar a substituição de trabalhadores ativos por jovens dele participantes.

.....

§ 3º O monitoramento de que trata o caput deste artigo será efetuado com base nas informações do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED e levará em consideração a taxa de rotatividade do setor declarado pela empresa e a região em que ela se situa.

§ 4º A empresa que apresentar taxa de rotatividade em seu quadro de pessoal superior à taxa de rotatividade do setor, na respectiva região, terá cancelada sua adesão ao PNPE, não fazendo jus, a partir da data do cancelamento, à subvenção de que trata o art. 5º desta Lei.

§ 5º O Poder Executivo disporá, em regulamento, sobre os critérios a serem adotados para a aplicação do disposto no § 4º deste artigo." (NR)

~~Art. 8º~~ O empregador deverá manter à disposição da fiscalização do trabalho o comprovante de matrícula e os atestados de frequência mensais, emitidos pelo estabelecimento de ensino, relativamente a cada jovem contratado no âmbito do PNPE ou cópia do certificado de conclusão do ensino médio." (NR)

"Art. 9º É vedada a contratação, no âmbito do PNPE, de jovens que sejam parentes, ainda que por afinidade, até o 2º (segundo) grau, dos empregadores e sócios das empresas ou entidade contratante." (NR)

~~Art. 2º - A Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos: (Revogado pela Medida Provisória nº 411, de 2007).~~



~~"Art. 2º-A.~~ Os contratos de trabalho celebrados no âmbito do PNPE poderão ser por tempo indeterminado ou determinado, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo único. Os contratos de trabalho por tempo determinado deverão ter duração mínima de 12 (doze) meses."

~~"Art. 4º-A.~~ A inscrição do empregador no PNPE será efetuada:

I – via internet;

II – nas unidades dos Correios; ou

III – em órgãos ou entidades conveniados.

~~§ 1º (VETADO)~~

~~§ 2º~~ Mediante termo de adesão ao PNPE, poderá inscrever-se como empregador qualquer pessoa jurídica ou física a ela equiparada que firme compromisso de gerar novos empregos na forma dos arts. 5º ao 9º desta Lei e que comprove a regularidade do recolhimento de tributos e de contribuições devidas ao Fundo de Garantia do tempo de Serviço – FGTS, ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, à Secretaria da Receita Federal do Ministério da Fazenda e à Dívida Ativa da União."

~~Art. 3º Os §§ 2º e 3º do art. 3º-A da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, passam a vigorar com a seguinte redação: (Revogado pela Medida Provisória nº 411, de 2007).~~

~~"Art. 3º-A. ....~~

~~§ 2º~~ O auxílio financeiro poderá ser pago por órgão ou entidade pública ou instituição privada sem fins lucrativos previamente cadastrados no MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, utilizando recursos da União, mediante convênio, ou com recursos próprios.

§ 3º É vedada a concessão do auxílio financeiro a que se refere este artigo ao voluntário que preste serviço a entidade pública ou instituição privada sem fins lucrativos, na qual trabalhe qualquer parente, ainda que por afinidade, até o 2º (segundo) grau.

....." (NR)

Art. 4º As empresas que já efetuaram a contratação de jovens vinculados ao PNPE poderão beneficiar-se dos novos valores, a partir da edição desta Lei.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Ficam revogados o inciso V do art. 2º, o parágrafo único do art. 4º, o § 3º do art. 5º e o § 2º do art. 7º da Lei no 10.748, de 22 de outubro de 2003.

Brasília, 27 de agosto de 2004; 183º da Independência e 116º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

*Ricardo José Ribeiro Berzoini*

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 30.8.2004

Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2004-2006/2004/Lei10.940.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2004/Lei10.940.htm)

## ANEXO B



**Presidência da República  
Casa Civil  
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

### **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 411, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2007.**

Dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - ProJovem, instituído pela Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005, altera a Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º O Programa Nacional de Inclusão de Jovens - ProJovem, instituído pela Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005, passa a reger-se, a partir de 1º de janeiro de 2008, pelo disposto nesta Medida Provisória.

Art. 2º O ProJovem, destinado a jovens de quinze a vinte e nove anos, com o objetivo de promover sua reintegração ao processo educacional, sua qualificação profissional e seu desenvolvimento humano, será desenvolvido por meio das seguintes modalidades:

- I - ProJovem Adolescente - Serviço Socioeducativo;
- II - ProJovem Urbano;
- III - ProJovem Campo - Saberes da Terra; e
- IV - ProJovem Trabalhador.

Art. 3º A execução e a gestão do ProJovem dar-se-ão por meio da conjugação de esforços da Secretaria-Geral da Presidência da República e dos Ministérios da Educação, do Trabalho e Emprego e do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, observada a intersetorialidade, sem prejuízo da participação de outros órgãos e entidades da administração pública federal.

§ 1º Fica instituído o Conselho Gestor do ProJovem, coordenado pela Secretaria-Geral da Presidência da República e composto pelos Secretários-Executivos dos Ministérios referidos no **caput** e por um Secretário Nacional representante de cada um desses Ministérios, a ser indicado pelo respectivo Ministro de Estado.

§ 2º O ProJovem Adolescente - Serviço Socioeducativo será coordenado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, o ProJovem Urbano pela Secretaria-Geral da Presidência da República, o ProJovem Campo - Saberes

da Terra pelo Ministério da Educação e o ProJovem Trabalhador pelo MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.

§ 3º Cada modalidade do ProJovem contará com um comitê gestor, a ser instituído pelo órgão responsável por sua coordenação, assegurada neles a participação de representantes dos três outros órgãos a que se refere o **caput**.

Art. 4º Para a execução das modalidades tratadas nos incisos II e III do art. 2º, a União fica autorizada a transferir recursos aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, sem necessidade de convênio, acordo, contrato, ajuste ou instrumento congêneres, mediante depósito em conta-corrente específica, sem prejuízo da devida prestação de contas da aplicação dos recursos.

§ 1º O montante dos recursos financeiros a que se refere esta Medida Provisória será repassado em parcelas e calculado com base no número de jovens atendidos, conforme disposto em regulamentação, e destina-se à promoção de ações de elevação da escolaridade e qualificação profissional dos jovens, bem como para a contratação, remuneração e formação de profissionais.

§ 2º Os profissionais de que trata o § 1º deverão ser contratados em âmbito local.

§ 3º Os órgãos responsáveis pela coordenação das modalidades do ProJovem definirão, a cada exercício financeiro, forma de cálculo, o número e o valor das parcelas a serem repassadas aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, bem como as orientações e instruções necessárias à sua execução, observado o montante de recursos disponíveis para este fim, constante da Lei Orçamentária Anual.

§ 4º A transferência de recursos financeiros será executada pelo Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE, observada a necessária descentralização dos recursos orçamentários pelos órgãos de que trata o **caput** do art. 3º.

§ 5º Os saldos dos recursos financeiros já recebidos pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios à conta do ProJovem, nas modalidades a que se referem os incisos II e III do art. 2º, e existentes na conta-corrente específica a que se refere o **caput**, em 31 de dezembro de cada ano, deverão ser aplicados no exercício subsequente, com estrita observância ao objeto de sua transferência, nos termos da legislação vigente.

Art. 5º Os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e as entidades de direito público e privado sem fins lucrativos prestarão conta dos recursos recebidos do ProJovem, na forma e prazo definidos em regulamento e nas demais disposições aplicáveis.

Art. 6º Fica a União autorizada a conceder auxílio financeiro, no valor de R\$ 100,00 (cem reais) mensais, aos beneficiários do ProJovem, nas modalidades II, III e IV do art. 2º, a partir do exercício de 2008.

§ 1º Na modalidade ProJovem Urbano, poderão ser pagos até vinte auxílios financeiros.

§ 2º Na modalidade ProJovem Campo - Saberes da Terra, poderão ser pagos até doze auxílios financeiros.

§ 3º Na modalidade ProJovem Trabalhador, poderão ser pagos até seis auxílios financeiros.

§ 4º É vedada a cumulatividade da percepção do auxílio financeiro a que se refere o **caput** com benefícios de natureza semelhante recebidos em decorrência de outros programas federais, permitida a opção por um deles.

Art. 7º O órgão responsável pelas modalidades do Projovem definirá o agente pagador, entre uma instituição financeira oficial.

Art. 8º As despesas com a execução do ProJovem observarão os limites de movimentação, de empenho e de pagamento da programação orçamentária e financeira anual.

Parágrafo único. O Poder Executivo deverá compatibilizar a quantidade de beneficiários de cada modalidade do ProJovem às dotações orçamentárias existentes.

Art. 9º O ProJovem Adolescente, serviço socioeducativo compreendido entre os serviços de que trata o art. 23 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, tem como objetivos:

I - complementar a proteção social básica à família, criando Ministério da Educação e Cultura anismos para garantir a convivência familiar e comunitária; e

II - criar condições para a inserção, reinserção e permanência do jovem no sistema educacional.

Art. 10. O ProJovem Adolescente - Serviço Socioeducativo destina-se aos jovens de quinze a dezessete anos:

I - pertencentes a família beneficiária do Programa Bolsa Família - PBF;

II - egressos de medida socioeducativa de internação ou em cumprimento de outras medidas socioeducativas em meio aberto, conforme disposto na Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente;

III - em cumprimento ou egressos de medida de proteção, conforme disposto na Lei nº 8.069, de 1990;

IV - egressos do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - PETI; ou

V - egressos ou vinculados a programas de combate ao abuso e à exploração sexual.

Parágrafo único. Os jovens a que se referem os incisos II a V devem ser encaminhados ao ProJovem Adolescente – Serviço Socioeducativo pelos programas e serviços especializados de assistência social do Município ou do Distrito Federal, ou pelo gestor de assistência social, quando demandado oficialmente pelo Conselho Tutelar, pela Defensoria Pública, pelo Ministério Público ou pelo Poder Judiciário.

Art. 11. O ProJovem Adolescente – Serviço Socioeducativo será ofertado pelo Município que a ele aderir, nos termos do regulamento, e co-financiado pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios por intermédio dos respectivos Fundos de Assistência Social.

Parágrafo único. Respeitado o limite orçamentário, o co-financiamento da União dar-se-á de acordo com os critérios de partilha estabelecidos pelo Conselho Nacional de Assistência Social, observado o disposto no inciso IX do art. 18 da Lei nº 8.742, de 1993.

Art. 12. O ProJovem Urbano tem como objetivo elevar a escolaridade visando a conclusão do ensino fundamental, qualificação profissional e o desenvolvimento de ações comunitárias com exercício da cidadania, na forma de curso, conforme previsto no art. 81 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 13. O ProJovem Urbano atenderá a jovens com idade entre dezoito e vinte e nove anos, que saibam ler e escrever e não tenham concluído o ensino fundamental.

Art. 14. Poderão ser realizadas parcerias com o Ministério da Justiça e com a Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República para implantação do ProJovem Urbano nas unidades prisionais e nas unidades socioeducativas de privação de liberdade, respectivamente.

§ 1º O disposto no art. 4º não será aplicado no caso das parcerias citadas no **caput**, podendo ser realizado convênio, acordo, contrato, ajuste ou instrumento congêneres.

§ 2º No caso das unidades socioeducativas de privação de liberdade, poderão participar do ProJovem Urbano adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas de privação de liberdade que tenham idade mínima de quinze anos.

§ 3º É assegurada aos jovens que iniciaram o ProJovem Urbano nas unidades do sistema prisional ou nas unidades socioeducativas de privação de liberdade a continuidade do curso nas localidades onde existir o Programa.

Art. 15. O ProJovem Campo - Saberes da Terra tem como objetivo elevar a escolaridade dos jovens da agricultura familiar, integrando a qualificação social e formação profissional, na forma do art. 81 da Lei nº 9.394, de 1996, estimulando a conclusão do ensino fundamental e proporcionando a formação integral do jovem, na modalidade educação de jovens e adultos, em regime de alternância, nos termos do regulamento.

Art. 16. O ProJovem Campo - Saberes da Terra atenderá a jovens com idade entre dezoito e vinte e nove anos, residentes no campo, que saibam ler e escrever, que não tenham concluído o ensino fundamental e que cumpram os requisitos do art. 3º da Lei nº 11.326, de 24 de julho de 2006.

Art. 17. O ProJovem Trabalhador tem como objetivo preparar o jovem para o mercado de trabalho e ocupações alternativas geradoras de renda, por meio da qualificação social e profissional e do estímulo à sua inserção.

Art. 18. O ProJovem Trabalhador atenderá a jovens com idade entre dezoito e vinte e nove anos, em situação de desemprego e que sejam membros de famílias com renda mensal **per capita** de até meio salário mínimo.

Art. 19. Nas unidades da Federação e nos Municípios onde existirem programas similares e congêneres ao previsto no ProJovem Trabalhador, o MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO buscará promover a articulação e a integração das ações dos respectivos Programas.

Art. 20. Para a execução do ProJovem Trabalhador, o MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO fica autorizado a celebrar convênios, acordos ou outros instrumentos congêneres com órgãos e entidades da administração pública dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como com entidades de direito público e privado sem fins lucrativos, observada a legislação pertinente.

Art. 21. Os arts. 2º e 3º da Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º .....

.....  
II - o benefício variável, destinado a unidades familiares que se encontrem em situação de pobreza e extrema pobreza e que tenham em sua composição crianças entre zero e doze anos ou adolescentes até quinze anos, sendo pago até o limite de três benefícios por família;

III - o benefício variável, vinculado ao adolescente destinado a unidades familiares que se encontrem em situação de pobreza ou extrema pobreza e que tenham em sua composição adolescentes com idade entre dezesseis e dezessete anos, sendo pago até o limite de dois benefícios por família.

.....  
§ 2º O valor do benefício básico será de R\$ 58,00 (cinquenta e oito reais) por mês, concedido a famílias com renda familiar mensal **per capita** de até R\$ 60,00 (sessenta reais).

§ 3º Serão concedidos a famílias com renda familiar mensal **per capita** de até R\$ 120,00 (cento e vinte reais), dependendo de sua composição:

I - o benefício variável no valor de R\$ 18,00 (dezoito reais); e

II - o benefício variável vinculado ao adolescente no valor de R\$ 30,00 (trinta reais).

§ 4º Os benefícios financeiros previstos nos incisos I, II e III do **caput** deste artigo poderão ser pagos cumulativamente às famílias beneficiárias, observados os limites fixados nos citados incisos II e III.

§ 5º A família cuja renda familiar mensal **per capita** esteja compreendida entre os valores estabelecidos no § 2º e no § 3º receberá exclusivamente os benefícios a que se referem os incisos II e III do **caput** deste artigo, respeitados os limites fixados nesses incisos.

.....  
§ 11. Os benefícios a que se referem os incisos I, II e III do **caput** deste artigo serão pagos, mensalmente, por meio de cartão magnético bancário fornecido

pela Caixa Econômica Federal, com a respectiva identificação do responsável mediante o Número de Identificação Social - NIS, de uso do Governo Federal.

§ 12. Os benefícios poderão ser pagos por meio das seguintes modalidades de contas, nos termos de resoluções adotadas pelo Banco Central do Brasil:

- I - contas-correntes de depósito à vista;
- II - contas especiais de depósito à vista;
- III - contas contábeis; e
- IV - outras espécies de contas que venham a ser criadas.

.....” (NR)

“Art. 3º .....

Parágrafo único. O acompanhamento da frequência escolar relacionada ao benefício previsto no inciso III do art. 2º considerará setenta e cinco por cento de frequência, em conformidade com o previsto no inciso VI do art. 24 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.”(NR)

Art. 22. Ato do Poder Executivo disporá sobre as demais regras de funcionamento de cada modalidade do ProJovem, inclusive no que se refere à avaliação, ao monitoramento e ao controle social, e critérios adicionais a serem observados para o ingresso no Programa, bem como para a concessão, a manutenção e a suspensão do auxílio a que se refere o art. 6º desta Medida Provisória.

Art. 23. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação, resguardados os efeitos dos atos jurídicos firmados até aquela data, com base nas Leis nºs 10.748, de 22 de outubro de 2003, e 11.129, de 30 de junho de 2005.

Art. 24. Ficam revogados, a partir de 1º de janeiro de 2008:

- I - o art. 3º-A da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998;
- II - a Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003;
- III - o inciso II do § 1º do art. 2º da Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004;
- IV - os arts. 1º, 2º e 3º da Lei nº 10.940, de 27 de agosto de 2004; e
- V - os arts. 1º a 8º da Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005.

Brasília, 28 de dezembro 2007; 186º da Independência e 119º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

*Tarso Genro*

*Arno Hugo Augustin Filho*

*Fernando Haddad*

*Carlos Lupi*

*Paulo Bernardo Silva*

*Patrus Ananias*

*Dilma Rousseff*

*Luiz Soares Dulci*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 28.12.2007 - Edição extra.

Fonte: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2007-2010/2007/Mpv/411.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2007/Mpv/411.htm)



## ANEXO C

### PSC – BASE LEGAL INFORMEX 020 - EXTRATO - PORTARIA- INFORMEX 003 - PIM<sup>109</sup>

"O Projeto Soldado Cidadão tem por objetivo oferecer aos jovens brasileiros, com ênfase nos recrutas incorporados às fileiras do Exército, cursos profissionalizantes que lhes proporcionem capacitação técnico-profissional básica, lhes complementem a formação cívica e ainda possibilitem o ingresso no mercado de trabalho em melhores condições quando do retorno à vida civil."

*(INFORMEX NR 003 - DE 14 DE MARÇO DE 2005)*

\*A PALAVRA OFICIAL DO EXÉRCITO\*

INFORMEX NR 020 - 4 DE JUNHO DE 2004

DISTRIBUIÇÃO: TODOS OS COMANDOS, TODAS AS CHEFIAS E DIREÇÕES DE ORGANIZAÇÕES MILITARES.

DIFUSÃO: TODOS OS MILITARES E SERVIDORES CIVIS DA FORÇA

ASSUNTO: PROJETO SOLDADO CIDADÃO E PROGRAMA PRIMEIRO EMPREGO

1. Dirijo-me aos Comandantes, Chefes e Diretores das nossas organizações militares, em todos os níveis, a fim de esclarecer alguns pontos que têm sido motivo de questionamentos e de dúvidas quanto ao Projeto Soldado Cidadão, à incorporação do Grupamento "B" e ao Programa Primeiro Emprego do Governo Federal, nos aspectos relacionados ao Exército Brasileiro.

2. Como são assuntos correlatos, com áreas de superposição, houve a natural divulgação de notícias com dados imprecisos, mesmo com a expedição de notas à imprensa, concessão de entrevistas e ações direcionadas para informar a opinião pública. Dessa forma, julgo importante ressaltar os pontos que se seguem.

a. Dentro do Programa Primeiro Emprego do Governo Federal, o Exército irá incorporar, em 02 de agosto, data prevista para o Grupamento "B", mais 24.500 homens, além do efetivo de 4.000, que já estava planejado. Trata-se de uma Incorporação Especial, tendo em vista que o tempo disponível não permite a seleção e o recrutamento nos moldes tradicionais.

b. Para completar esse efetivo de 24.500 homens, estão sendo recrutados, em caráter voluntário, civis possuidores do Certificado de Dispensa de Incorporação, das classes de 1983 a 1985, de acordo com as necessidades de cada Região Militar. Além disso, se necessário, poderão ser recrutados, também, em caráter excepcional e voluntário, civis em processo de seleção para prestar o serviço militar em 2005 (Classe de 1986). Autorizei a dilação do prazo para as inscrições até o dia 25 de junho.

c. O Projeto Soldado Cidadão está ligado ao Programa de Desmobilização de Militar temporário (Capítulo 11 do Programa de Instrução Militar - 2004), incluindo aqueles que estão prestando o Serviço Militar Inicial. O objetivo é oferecer aos militares que

<sup>109</sup> Fonte: <[www.funceb.org.br/soldadocidadao](http://www.funceb.org.br/soldadocidadao)> Acesso em: 28 dezembro 2007.

deixam o quartel a oportunidade de freqüentar um curso profissionalizante, criando melhores condições de competir no mercado de trabalho.

d. O Projeto Soldado Cidadão, em 2004, beneficiará cerca de 30.000 militares, sendo estendido aos já incorporados no Grupamento "A" e aos que serão incorporados no Grupamento "B" e na Incorporação Especial. Os militares do Grupamento "B" e da Incorporação Especial que não forem atendidos em 2004 poderão se candidatar aos Cursos que forem oferecidos em 2005, antes de darem baixa, de acordo com os recursos disponíveis.

e. Além do Projeto Soldado Cidadão, também estamos iniciando uma experiência pioneira na área da 8ª Região Militar, onde, em 2004, empregaremos cerca de 3.000 soldados da Incorporação Especial para, após receberem a instrução militar, serem treinados e empregados na construção de casas populares, em parceria com órgãos dos Governos Federal e Estadual. Também está prevista a participação nas obras de recuperação e conservação da Ferrovia Bauru-Corumbá, na área da 9a RM. Dessa forma, os militares receberão qualificação nas diferentes especialidades da construção civil e o Exército Brasileiro estará prestando importante contribuição ao desenvolvimento sócio-econômico das regiões. A parceria, na 8ª RM, poderá se estender até 2006 e o planejamento inicial é atingir a meta de 30.000 casas construídas.

3. Embora a divulgação das atividades ligadas ao recrutamento para o serviço militar seja de responsabilidade do Ministério da Defesa, o pouco tempo disponível entre a decisão tomada e a data prevista para Incorporação Especial não permitiu, neste ano, a elaboração de uma campanha publicitária no âmbito nacional, para divulgar o fato.

4. As características diferenciadas dessa incorporação, particularmente quanto ao universo abrangido, aos locais de inscrição e às cidades abrangidas, entre outros motivos técnicos, incluindo o pequeno prazo disponível, recomendam uma ação descentralizada e pró-ativa, devendo ser buscado o contato com órgãos da mídia disponíveis, priorizando a televisão, rádio e a mídia impressa, para a divulgação do recrutamento da Incorporação Especial. Assim, além das providências que foram e continuam sendo tomadas pelo CCOMSEX, torna-se imprescindível a participação de todos os setores envolvidos. Nossos militares também precisam conhecer o assunto para que possam atuar como disseminadores das informações junto aos familiares, amigos e pessoas com as quais mantêm contato.

5. O Comando de Operações Terrestres expedirá as diretrizes quanto à instrução a ser ministrada, adaptando-a às diferentes situações.

6. O Ministério da Defesa repassará ao Exército os recursos necessários para a incorporação do efetivo do Grupamento Especial. O Projeto Soldado Cidadão será executado com a colaboração da Fundação Cultural Exército Brasileiro, que receberá os recursos necessários e terá a responsabilidade de fazer os convênios com o SENAI, SENAC, SESI, SESC, SENAR e outras entidades semelhantes.

7. Tenho sido informado diariamente da evolução do processo, das dificuldades que estamos enfrentando e das providências que estão sendo tomadas. Autorizei e estimo as ligações diretas entre todas as Organizações Militares envolvidas para que os necessários ajustes sejam feitos com rapidez e oportunidade.

8. Sei que estamos enfrentando um verdadeiro desafio, mas confio no empenho e na ação dos Comandantes, Chefes e Diretores, em todos os níveis, particularmente nas atividades de divulgação junto aos órgãos de comunicação social, das respectivas áreas, de forma a atingir a meta pretendida.

Gen Ex FRANCISCO ROBERTO DE ALBUQUERQUE  
COMANDANTE DO EXÉRCITO

**MINISTÉRIO DA DEFESA**  
**EXÉRCITO BRASILEIRO**  
GABINETE DO COMANDANTE DO EXÉRCITO  
COMANDO DE OPERAÇÕES TERRESTRES  
EXTRATO  
**DIRETRIZ PARA AS AÇÕES**  
**DO PROJETO “SOLDADO CIDADÃO”**  
**De 14 de junho de 2004**

### 1. FINALIDADE

Orientar o planejamento e a execução das ações necessárias ao Projeto "Soldado Cidadão" entre o Comando de Operações Terrestres (COTER), os Comandos Militares de Área (C Mil A), o Departamento de Ensino e Pesquisa (DEP), o Departamento de Engenharia e Construção (DEC), a Secretaria de Ciência e Tecnologia (SCT) e a Fundação Cultural Exército Brasileiro (FUNCEB).

### 2. REFERÊNCIAS

- Decreto Presidencial de Jun 04
- Protocolo de Intenção para Implementação de Programa de Qualificação e Ações Relacionadas ao Primeiro Emprego
- Projeto “Soldado Cidadão”
- Port nº 093/DEP, de 21 Nov 01 - Projeto Cultural de Qualificação de Mão-de-Obra
- Programa de Instrução Militar (PIM/2004)

### 3. CONCEPÇÃO

O Projeto “**Soldado Cidadão**” - Projeto Integrado de Formação Cívica e Profissional para Jovens - insere-se no **Programa Primeiro Emprego** do Governo Federal. Sua implementação decorre do Protocolo de Intenção para Implementação de Programa de Qualificação e Ações Relacionadas ao Primeiro Emprego, celebrado entre o Ministério da Defesa e o Ministério de Trabalho e Emprego. Nesse sentido, o Ministério da Defesa, através do Exército Brasileiro (COTER), está em tratativas para realizar um Convênio com a Fundação Cultural Exército Brasileiro.

O Projeto "Soldado Cidadão" segue as diretrizes e normas do Plano Nacional de Qualificação (PNQ) e do Programa de Excelência Gerencial do Exército Brasileiro (PEG-EB).

A execução das ações do Projeto atinentes ao Exército são concorrentes com a materialização das orientações contidas no capítulo 11 do PIM/2004 - Desmobilização de Militares temporários.

-

#### 4. ORIENTAÇÃO GERAL

a. O Convênio a ser realizado entre as partes interessadas - COTER e a FUNCEB - tem por objetivo estabelecer formas e condições pelas quais as partes reunirão seus esforços, recursos e competências para a execução das atividades voltadas para a melhoria da qualificação da mão-de-obra representada pelo efetivo anualmente licenciado, tendo em vista a sua melhor inserção no mercado de trabalho e consoante o previsto no Projeto "Soldado Cidadão".

b. O Convênio será gerenciado e operacionalizado, direta e/ou indiretamente, pelos signatários, dentro das respectivas competências, possibilidades e disponibilidades, por meio de programas, ordens de serviço, termos aditivos ou de adesão e/ou instrumentos assemelhados, aprovados e assinados pelas partes.

c. Os recursos necessários serão repassados à FUNCEB pelo Ministério da Defesa.

d. Serão objeto de pagamentos, ressarcimentos e indenizações, a cargo da FUNCEB: as despesas necessárias a dar suporte à operacionalização das ações ou delas decorrentes, sejam as definidas em convênios específicos com órgãos ou entidades, sejam as de alimentação, transporte, seguro e fornecimento de material, de caráter individual, para os treinandos, sejam as voltadas para a manutenção das salas de aula das organizações militares e de equipamentos utilizados.

e. O Exército Brasileiro não assumirá quaisquer responsabilidades por obrigações trabalhistas, previdenciárias ou decorrentes de acidentes de trabalho, ou ainda, quaisquer outras relativas ao pessoal civil que participar das atividades pactuadas.

#### 5. ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS

a. Ao **Comando de Operações Terrestres**, como condutor das ações no âmbito da Força Terrestre, compete:

- celebrar, representando o Exército Brasileiro, o Convênio com a FUNCEB.
- expedir orientações para os C Mil A e órgãos de direção setorial (ODS), visando a disponibilização das instalações e dos meios necessários ao funcionamento dos cursos;
- supervisionar as atividades programadas para a consecução dos objetivos propostos pelo Programa do Governo Federal;
- indicar um representante para atuar junto à direção da FUNCEB; e
- propor à FUNCEB modificações ou alterações nas ações e procedimentos, particularmente as oriundas dos oficiais de ligação dos C Mil A, ODS e SCT.

b. Aos **Comandos Militares de Área**, ao **Departamento de Ensino e Pesquisa**, ao **Departamento de Engenharia e Construção** e à **Secretaria de Ciência e Tecnologia**, compete:

- disponibilizar as instalações e meios das organizações militares, objetivando a operacionalização dos cursos;
- participar do processo seletivo para a matrícula dos militares voluntários para frequentar os diversos cursos;

- exercer cerrado controle para assegurar a freqüência dos militares matriculados;
- indicar um oficial de ligação para ser o representante do C Mil A junto ao COTER;
- indicar um oficial de ligação por capital estadual (C Mil A);
- indicar um oficial de ligação, por localidade onde funcione o projeto, para atuar junto ao representante regional/local da FUNCEB (C Mil A); e
- indicar um oficial responsável por OM onde funcione o projeto; e
- remeter ao COTER dados que permitam avaliar a eficácia do programa.

**PORTARIA NORMATIVA N ° 1.259-MD, DE 19 DE OUTUBRO DE 2004.**

**Dispõe sobre o Programa de Assistência e Cooperação das Forças Armadas à Sociedade Civil/Soldado Cidadão e institui o seu Comitê Gestor.**

**O MINISTRO DE ESTADO DA DEFESA**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso IV do parágrafo único do art. 87 da Constituição, resolve:

Art. 1º O Programa de Assistência e Cooperação das Forças Armadas à Sociedade Civil/Soldado Cidadão - PAC/Soldado Cidadão tem por objetivo oferecer aos jovens brasileiros, com ênfase nos recrutas incorporados às fileiras das Forças Armadas, cursos profissionalizantes que lhes proporcionem capacitação técnico-profissional básica, complementem a formação cívica e possibilitem o ingresso no mercado de trabalho em melhores condições, consoante disposto na regulamentação anexa a esta Portaria Normativa.

Art. 2º Fica instituído, no âmbito do Ministério da Defesa, o Comitê Gestor do Programa de Assistência e Cooperação das Forças Armadas à Sociedade Civil/Soldado Cidadão, composto pelos seguintes membros:

I - três representantes da Secretaria de Logística, Mobilização, Ciência e Tecnologia (SELOM);

II - um representante da Secretaria de Organização Institucional (SEORI);

III - um representante da Secretaria de Estudos e de Cooperação (SEC); e

IV - um representante de cada Força Armada.

Parágrafo único. Cabe à SELOM indicar o Presidente e o Secretário do Comitê Gestor.

Art. 3º Constituem atribuições do Comitê Gestor:

I - planejar, coordenar, acompanhar e supervisionar as atividades desenvolvidas pelas Forças Armadas;

II - acompanhar os convênios realizados pelas Forças Armadas;

III - planejar e propor a utilização dos recursos;

IV - definir e orientar os parâmetros pedagógicos;

V - receber dos Comandos os relatórios mensais relativos à execução físico-financeira; e

VI - elaborar relatório anual, encaminhando-o ao Ministro de Estado da Defesa até 31 de janeiro do exercício subsequente.

Art. 4º As atividades dos integrantes do Comitê Gestor são consideradas serviço público relevante e não são remuneradas.

Art. 5º Constituem entidades parceiras do Programa as organizações governamentais ou privadas que interajam com o Ministério da Defesa, objetivando a consecução do PAC/Soldado Cidadão.

Art. 6º Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º Fica revogada a Portaria nº 988/MD, de 20 de outubro de 2003.

## ANEXO

### “PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA E COOPERAÇÃO DAS FORÇAS ARMADAS À SOCIEDADE CIVIL /SOLDADO CIDADÃO - PAC/ Soldado Cidadão”

TÍTULO: Programa de Assistência e Cooperação das Forças Armadas à Sociedade Civil/Soldado Cidadão - PAC/Soldado Cidadão, integrado para a formação cívica e profissional de jovens brasileiros em idade de prestação de Serviço Militar Inicial, incorporados às fileiras das Forças Armadas.

COORDENAÇÃO: Ministério da Defesa.

DURAÇÃO: De 2004 a 2006.

PARCERIAS POSSÍVEIS: MINISTÉRIO DA TRABALHO E EMPREGO;

Comando da Marinha;

Comando do Exército;

Comando da Aeronáutica;

Fundação Cultural Exército Brasileiro;

Entidades do Sistema “S”; e

Outras Entidades.

#### 1 - OBJETIVOS

Oferecer aos jovens brasileiros, com ênfase nos recrutas incorporados às fileiras das Forças Armadas, cursos profissionalizantes que lhes proporcionem capacitação técnico-profissional básica, complementem a formação cívica e possibilitem o ingresso no mercado de trabalho em melhores condições.

#### 2 - PÚBLICO - ALVO

Jovens em idade de prestação do Serviço Militar Inicial e soldados já incorporados às Forças Armadas para o Serviço Militar Obrigatório, de perfil sócio-econômico carente e que necessitem formação profissional básica que os habilitem ao primeiro emprego e conseqüente inserção no mercado de trabalho.

#### 3 - APRESENTAÇÃO

As transformações sociais que vêm ocorrendo neste início de século provocam mudanças profundas no mercado de trabalho. Um país como o Brasil enfrenta o duplo desafio de fazer frente aos avanços tecnológicos e às novas expectativas das empresas, que agora enfrentam mercados globalizados, e de integrar à economia produtiva um número crescente de jovens com pouca ou nenhuma qualificação profissional.

Isso significa reconhecer que, para enfrentar esse duplo desafio, é necessário ampliar e racionalizar programas de educação profissional e formação cívica, uma

vez que os profissionais que irão enfrentar o mundo moderno devem estar preparados para o trabalho e para o exercício da cidadania.

Especificamente no Brasil, cerca de 1.500.000 jovens atingem, anualmente, a faixa etária destinada à prestação do Serviço Militar. Destes, aproximadamente 100.000 irão prestar o Serviço Militar Inicial. A maioria deles será inserida no mercado de trabalho com uma formação educacional média, lastreada apenas no ensino fundamental ou no ensino médio incompleto, sem qualquer aperfeiçoamento técnico-profissional, e deficiente formação sobre cidadania.

Nesse sentido, existe hoje um grande número de esforços isolados, tanto no âmbito da iniciativa privada quanto governamental, com o objetivo de proporcionar ao jovem brasileiro uma melhor formação profissional para inseri-lo no mercado de trabalho.

Essas iniciativas, muitas vezes exitosas, podem ser associadas e disponibilizadas a um maior número de jovens numa comunhão de esforços que, certamente, pode gerar a racionalização do uso dos recursos e a participação integrada de diversos segmentos da sociedade, comprometidos com o desenvolvimento sócio-cultural do jovem brasileiro e sua profissionalização.

A união de esforços entre militares e civis, estes do setor público ou da iniciativa privada, deve gerar condições muito favoráveis a uma melhor qualificação da mão-de-obra brasileira, a custos baixos. Assim, o presente PAC/Soldado Cidadão tem a finalidade de apresentar uma proposta para o desenvolvimento de cursos básicos profissionalizantes, em princípio, para jovens incorporados às fileiras das Forças Armadas.

Os cursos serão desenvolvidos, preferencialmente em Organizações Militares (OM) ou outros locais, com a parceria dos órgãos formadores de mão-de-obra qualificada, públicos ou privados. A coordenação e a administração estarão a cargo de cada Força Armada.

Baseado no princípio da integração de esforços, o PAC/Soldado Cidadão propõe-se a disponibilizar esses cursos profissionalizantes por preços muito inferiores aos praticados no mercado, uma vez que busca substituir o uso de instalações, laboratórios, oficinas e monitores particulares, por instalações e pessoal qualificado das Forças Armadas.

#### 4 - ESTRUTURAÇÃO DO PAC/Soldado Cidadão

##### 4.1 - DESCRIÇÃO

A primeira fase do PAC/Soldado Cidadão é destinada a sua estruturação.

##### 4.2 - AÇÕES

- apresentação da proposta inicial do PAC/Soldado Cidadão;
- estudo de viabilidade;
- estruturação do Comitê Gestor;
- formalização do Protocolo de Intenções entre o Ministério da Defesa e o Ministério do Trabalho e Emprego, se for o caso;
- formalização das parcerias nacionais e regionais e apresentação do detalhamento do PAC/Soldado Cidadão de cada Força Armada ao Ministério da Defesa, para conhecimento do Comitê Gestor, contendo processo seletivo, módulos didáticos a serem desenvolvidos (atividades simultâneas), delimitação de ambientes, calendário dos cursos, recursos necessários, parcerias regionais etc; e

- análise Técnico-Pedagógica.

#### 4.3 - DEFINIÇÕES

##### 4.3.1 - Comitê Gestor

Órgão designado pelo Ministério da Defesa, constituído em um Grupo de Trabalho formado por cinco representantes do referido Ministério e um de cada Força Armada, previamente designados por esses órgãos.

Constituem atribuições do Comitê Gestor planejar, coordenar, acompanhar e supervisionar as atividades desenvolvidas pelas Forças Armadas.

Cabe à Secretaria de Logística, Mobilização, Ciência e Tecnologia - SELOM, do Ministério da Defesa, indicar o Presidente e o Secretário do Comitê Gestor.

##### 4.3.2 - Entidades Parceiras

São as organizações governamentais ou privadas que interajam com o Ministério da Defesa, objetivando a consecução do PAC/Soldado Cidadão.

##### 4.3.2.1 - Nacionais e Regionais

São as entidades que, por intermédio de instrumento jurídico adequado estabelecido com as Forças Armadas, são chamadas a participar do desenvolvimento do PAC/Soldado Cidadão no aporte de recursos, na cessão de instalações (oficinas, laboratórios, salas de aula, refeitórios, etc.) ou na execução das ações referidas no item 4.2.

##### 4.3.2.2 - Outras Parcerias

São empresas públicas ou privadas que queiram participar do PAC/Soldado Cidadão, patrocinando salas de aula adicionais, publicidade e a difusão do mesmo.

Essas parcerias devem ser buscadas pelas três Forças Armadas e informadas ao Comitê Gestor.

#### 4.4 - CONSIDERAÇÕES COMPLEMENTARES

É primordial que todos os parceiros envolvidos no PAC/Soldado Cidadão levem em conta a principal característica que deve norteá-lo: o comprometimento com a transparência e com a maximização dos resultados, por intermédio de uma efetiva e eficaz integração de todos os participantes.

Para que o referido PAC/Soldado Cidadão seja exeqüível a custos baixos, como se espera, deve prevalecer em todos os parceiros a exata noção de que só um lucro é esperado: o aperfeiçoamento cívico e profissional do jovem brasileiro.

Todos devem trabalhar na busca desse objetivo, estando cientes de que todo esforço de minimizar custos contribuirá decisivamente para a correta implementação do PAC/Soldado Cidadão.

#### 5 - DESENVOLVIMENTO DO PAC/Soldado Cidadão

##### 5.1 - DESCRIÇÃO

No contexto do PAC/Soldado Cidadão devem ser realizados cursos cívico-profissionalizantes nas regiões selecionadas de acordo com o planejamento pormenorizado estabelecido pelas Forças Armadas, a partir dos parâmetros aqui estabelecidos.



## 5.2 - REGIÕES SELECIONADAS E EFETIVOS PREVISTOS

A escolha das localidades que irão receber o PAC/Soldado Cidadão deve levar em conta a existência de setores regionais dos possíveis parceiros condutores do ensino, bem como a disponibilidade de efetivos e dependências nas organizações militares das Forças Armadas.

## 5.3 - COORDENAÇÃO

Cabe ao Ministério da Defesa, por intermédio do Comitê Gestor, estabelecer os necessários instrumentos de controle e coordenação.

## 5.4 - PÚBLICO-ALVO

Consideram-se como prioritários os jovens com perfil sócio-econômico mais carente ou em situação de risco social, incorporados aos contingentes das Forças Armadas.

## 5.5 - PROCESSO SELETIVO

O processo seletivo deve basear-se no levantamento do perfil sócio-econômico dos jovens e dos recrutas incorporados a cada ano, dando prioridade àqueles em situação de risco social e aos mais necessitados, conforme estabelecido no Plano Geral de Convocação - PGC.

A difusão nacional e regional do PAC/Soldado Cidadão cabe ao Ministério da Defesa, aos Comandos das Forças Armadas e às Entidades Parceiras.

## 5.6 - MÓDULOS DIDÁTICOS A SEREM OFERECIDOS

Os jovens e os recrutas em prestação do Serviço Militar Inicial incorporados às Forças Armadas apresentam um perfil educacional médio, entre o final do ensino fundamental e o início do ensino médio.

Isso quer dizer que necessitam complementar a sua educação básica, com cursos profissionalizantes de pequena e média duração.

Outro aspecto primordial é a importância da contextualização para essa fase do aprendizado, o que vem corroborar a necessidade de retirar do aluno a condição de espectador passivo, de orientá-lo rumo ao exercício da cidadania plena e à profissionalização.

De igual maneira, em razão das difíceis condições de inserção no mercado de trabalho, as ações que valorizem o espírito empreendedor devem ser contempladas no conteúdo curricular. Assim, os módulos didáticos a serem oferecidos estarão voltados à profissionalização inicial, com carga horária mínima de 160 horas, preferencialmente nas seguintes áreas profissionais:

- Telecomunicações: Instalador e Reparador de Linhas e Cabos Telefônicos e de Dados;
- Automobilística: Auxiliar de Ministério da Educação e Cultura/veicular e Ajustador Ministério da Educação e Cultura/veicular;
- Alimentícia: Cozinheiro, Padeiro, Confeiteiro e Trabalhador de Fabricação e Conservação de Alimentos, Pizzaiolo e Garçom;
- Construção Civil: Ajudante-de-Obras Civis, Bombeiro Hidráulico, Operador de Equipamentos de Elevação, Montador de Estruturas de Concreto Armado, Trabalhador de Terraplanagem e Fundações, Aplicador de Revestimentos

Cerâmicos, Pastilhas, Pedras e Madeira, Estucador e Gesseiro, Pedreiro, Carpinteiro e Soldador;

- Artes Gráficas: Trabalhador de Acabamento Gráfico;
- Confeção: Trabalhador de Fabricação e Instalação de Artefatos de Tecido e de Couro;

- Têxtil: Trabalhador de Acabamento, Tingimento, e Estamparia da Indústria Têxtil;

- Eletricidade: Eletricista Instalador Predial, Eletrotécnica e Eletricidade Básica;
- Comércio: Operador de Supermercado, Operador de Almoarifado, Operador de Telemarketing e Vendedor;

- Comunicação: Fotografia Básico e Cartazista de Supermercado e Varejo;

- Conservação e Zeladoria: Profissional de Portaria, Ascensorista, Frentista, Zelador, Porteiro e Vigia;

- Informática: Operador de Microcomputador Básico (Windows, Word, Excel e Internet), Linux Básico, Montagem e Configuração de Microcomputador, Redes, Lógica de Programação, Banco de Dados, Programação para Web;

- Saúde: Auxiliar de Enfermagem;

- Lazer e Desenvolvimento Social: Monitor de Lazer e Recreação;

- Outros Módulos: Barbeiro, Sapateiro, Ferrador, Auxiliar de Ferrador, Auxiliar de Veterinário, Tratador de Equinos, Tratador de Cães, Gerente de Pavilhões de Baías, Gerente de Canil, Cavaleiro, Cinófilo, Segurança de Empresas, Segurança de Autoridades, e outros. Adicionalmente, outras áreas da Indústria, Comércio e Prestação de Serviços, disponibilizadas pelos parceiros e que apresentem cursos de interesse devem ser acrescentadas.

A definição dos módulos didáticos e número de cursos por área deve ser objeto da conjugação dos seguintes fatores:

- perfil sócio-econômico e cultural do jovem, com base, inclusive, em sua inclinação pessoal;

- perfil sócio-econômico e cultural da região, com base em características do mercado de trabalho regional; e

- especificidades das Organizações Militares e as parcerias engajadas em cada região.

## 5.7 - DELIMITAÇÃO DO AMBIENTE

Os cursos devem ser realizados, em princípio, nas Organizações Militares previamente designadas, em unidades móveis instaladas nos quartéis ou nas instalações fixas das entidades parceiras.

A designação das Organizações Militares hospedeiras cabe aos Comandantes das Forças Armadas.

## 5.8 - CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS E ENTIDADES PARCEIRAS

A execução das ações de qualificação social e profissional fica a cargo das entidades parceiras, cuja experiência na aplicação de cursos de educação profissional seja regionalmente reconhecida.

## 5.9 - CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS DE CIDADANIA

Todos os cursos profissionalizantes oferecidos devem possuir, também, um módulo de, no mínimo, 12 horas de Educação para a Cidadania. São sugestões de Unidades Didáticas para o referido módulo:

Unidade 1: Cidadania: Definição, Direitos e Deveres do Cidadão; Voto; Cidadania e Direitos Humanos; Estado Democrático de Direito; o Estado e os Direitos Humanos; Legislação:

Constituição, Códigos e Estatutos; Sociedade Civil e Movimentos Organizados; Justiça e Segurança Pública.

Unidade 2: Ministério da Educação e Culturaanismos, Instrumentos e Órgãos de Apoio à Cidadania; Atores Sociais:

Partidos Políticos, Movimentos, Sindicatos, ONG, Justiça; Órgãos de Apoio: Ouvidorias, Defensorias,

PROCON, Corregedorias; Códigos e Estatutos: Estatuto da Criança e do Adolescente, Código de Defesa do Consumidor, Código Nacional de Trânsito, Código Civil; Conselhos de Direitos Humanos.

Unidade 3: Defesa Civil: Conceituação, Sistema Nacional de Defesa Civil, Ações dos Órgãos de Defesa Civil, Situação de Emergência em Caso de Calamidade Pública, Papel do Cidadão na Defesa Civil.

Unidade 4: Meio Ambiente: Ambiente, Definição, Ecossistemas, Equilíbrio Ambiental, Principais Ameaças, Preservação e Desenvolvimento Sustentável, Reciclagem, Saúde e Segurança do Trabalho e na Comunidade.

Na complementação do trabalho destinado a oferecer ao jovem a formação cívica e de cidadania desejável, a Organização Militar hospedeira, juntamente com a entidade parceira, devem prover facilidades para que o jovem possa receber, além do diploma de conclusão do curso, todos os documentos afetos ao cidadão a que façam jus, tais como: Carteira de Identidade, Carteira Profissional, Título de Eleitor, Inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas, etc.

#### 5.10 - OUTRAS ENTIDADES PARCEIRAS

Com o fito de reduzir custos, devem ser incentivadas parcerias com entidades públicas ou privadas que queiram associar-se ao projeto, patrocinando salas adicionais, publicidade e difusão do PAC/Soldado Cidadão ou quaisquer facilidades adicionais.

A associação do nome de determinada empresa ao desenvolvimento profissional e sócio-cultural da juventude pode gerar interesse e, em consequência, economia de recursos. Cita-se, como exemplo, a cessão de equipamentos de informática para a montagem das salas de aula, por empresas do ramo.

#### 5.11 - INTEGRAÇÃO: QUARTEL E ENTIDADES PARCEIRAS

A boa integração entre a Organização Militar hospedeira e as entidades parceiras condutoras do PAC/Soldado Cidadão proporciona a diminuição dos custos operacionais do mesmo.

Assim, busca-se a maior disponibilidade de meios materiais possível da Instituição Militar, de forma que o condutor do curso tenha seu custo operacional minimizado.

Para tanto, pode a Organização Militar, a partir da definição dos cursos a serem ministrados, realizar um levantamento de recursos mínimos necessários à compra de algum equipamento ou meio auxiliar de ensino não disponível, nos limites apresentados no orçamento estimativo.

## 5.12 - DELIMITAÇÃO DO CALENDÁRIO

O período de funcionamento pode ser definido regionalmente, em função de especificidades locais, das peculiaridades das Forças Armadas e de suas OM, e das disponibilidades dos parceiros.

Fatores como carga horária, dependências disponíveis, exigências do adestramento do militar e outros definirão os dias e horários letivos, que poderão estender-se aos sábados, períodos vespertinos ou realizar-se durante o expediente militar. Cada OM hospedeira, em coordenação com o executor do curso, deve definir a melhor oportunidade para o cumprimento total da carga horária estipulada, segundo o planejamento estabelecido.

## 5.13 - ENCARGOS BÁSICOS DO COMITÊ GESTOR, DAS FORÇAS ARMADAS, DAS ORGANIZAÇÕES MILITARES HOSPEDEIRAS E DAS ENTIDADES PARCEIRAS

### 5.13.1 - Comitê Gestor

- planejar, coordenar, acompanhar e supervisionar as atividades desenvolvidas pelas Forças Armadas;
- acompanhar os convênios realizados pelas Forças Armadas;
- planejar e propor a utilização dos recursos;
- definir e orientar os parâmetros pedagógicos;
- receber dos Comandos os relatórios mensais relativos à execução físico-financeira; e
- elaborar relatório anual, encaminhando-o ao Ministro de Estado da Defesa até 31 de janeiro do exercício subsequente.

### 5.13.2 - Forças Armadas

- planejar, coordenar, administrar e controlar a implantação e a execução do PAC/Soldado Cidadão em cada Força Armada;
- elaborar e implementar a sistemática de supervisão e monitoramento do PAC/Soldado Cidadão;
- detalhar o PAC/Soldado Cidadão, de forma a viabilizar sua execução de acordo com a orientação do Comitê Gestor;
- firmar convênios ou contratos com os demais parceiros (Serviços Nacionais de Aprendizagem, Fundações ou Associações Culturais e de Ensino, etc.) com vistas à execução do PAC/Soldado Cidadão, encaminhando-os ao Comitê Gestor;
- estabelecer nos convênios firmados com as Entidades Parceiras, quando necessário, os benefícios para a alimentação, transporte e seguro;
- coordenar e fiscalizar a execução dos cursos profissionalizantes, procedidos pelas Entidades Parceiras, mantendo o Comitê Gestor informado de todo o processo;
- produzir e encaminhar ao Comitê Gestor relatório mensal relativo à execução físico-financeira do PAC/Soldado Cidadão;
- receber dos postos ou agências vinculados ao Sistema Nacional de Emprego (SINE) a relação completa dos concludentes, em nível nacional, com o detalhamento dos cursos realizados, bem como a carga horária dos mesmos;
- produzir e encaminhar ao Comitê Gestor, até trinta dias após o término do último curso, relatório detalhado da execução do PAC/Soldado Cidadão; e

- receber o Relatório Final, do Ministério da Defesa, divulgando-o às suas Organizações Militares.

#### 5.13.3 - Organizações Militares Hospedeiras

- disponibilizar salas de aula, oficinas e outras dependências necessárias ao desenvolvimento das atividades docentes, assim como meios auxiliares de ensino existentes;

- realizar o controle de frequência, em coordenação com a instituição parceira encarregada da atividade docente;

- preparar e servir refeição aos alunos e professores, quando for o caso;

- oferecer pessoal especializado para o emprego em monitoria, quando possível, em coordenação com a instituição parceira encarregada da atividade docente, com o objetivo de minimizar custos e otimizar resultados; e

- produzir e encaminhar ao Comando das respectivas Forças Armadas, até vinte dias após o término do último curso, relatório detalhado da execução do PAC/Soldado Cidadão.

#### 5.13.4 - Entidades Parceiras

- elaborar, propor e conduzir a execução dos cursos profissionalizantes, de acordo com as orientações dos Comandos das Forças Armadas;

- disponibilizar os meios de apoio ao ensino, tais como: máquinas, ferramentas, equipamentos e outros;

- confeccionar e distribuir o material didático necessário; e

- como Entidades Certificadoras de Cursos Profissionalizantes, reconhecidas pelo MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA, confeccionar os certificados de conclusão do curso e, consoante o planejamento dos Comandos das Forças Armadas, participar da entrega dos mesmos, em solenidades específicas.

#### 5.14 - APORTE DE RECURSOS AO PAC/Soldado Cidadão

Os recursos dimensionados devem atender as seguintes despesas:

“Despesas Padrão” Visam atender:

- a quantidade de alunos beneficiários do PAC/Soldado Cidadão, abrigados nas OM;

- o número de refeições necessárias;

- as despesas com o transporte; e

- os gastos com o material para a higiene e limpeza das salas de aulas; e com outras atividades. do PAC/Soldado Cidadão.

“Despesas de Qualificação”

Referentes às despesas com as entidades parceiras (de acordo com os orçamentos realizados no mercado, em especial com os Serviços Nacionais - SENAI, SENAC, e outros).

Consideram-se: os parâmetros de hora/ aluno do PAC/Soldado Cidadão, a supervisão e o monitoramento dos cursos pelas OM hospedeiras, estabelecendo-se a carga horária mínima de 160 horas.

“Despesas de Coordenação, Acompanhamento e Supervisão”

Para cobrir os gastos executados pelo Comitê Gestor e pelos comandos das Forças Armadas, na coordenação, supervisão e acompanhamento do PAC/ Soldado Cidadão.

**Orçamento Total do PAC/ Soldado Cidadão = Despesas Padrão + Despesas de Qualificação + Despesas de Coordenação, Acompanhamento e Supervisão.**

#### 5.15 - INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O Ministério da Defesa, os Comandos das Forças Armadas e as entidades parceiras devem comprometer-se a desenvolver ações que facilitem a inserção dos jovens participantes do PAC/Soldado Cidadão no mercado de trabalho, sendo a primeira delas remeter aos postos ou agências vinculados ao Sistema Nacional de Emprego (SINE) a relação completa dos concludentes, em nível nacional, detalhando os cursos realizados, bem como as respectivas cargas horárias.

#### 5.16 - AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

Até trinta dias após o término do último curso, os Comandos das Forças Armadas devem consolidar os relatórios de avaliação do PAC/Soldado Cidadão e dos seus cursos, remetendo-os ao Ministério da Defesa.

O Comitê Gestor deve elaborar o relatório final de avaliação do PAC/ Soldado Cidadão, encaminhando-o ao Ministro de Estado da Defesa.

#### 5.17 - CRONOGRAMA PARCIAL - AÇÕES

a. planejamento das atividades do PAC/Soldado Cidadão: no período de janeiro a maio do exercício corrente;

b. início das ações de qualificação social e profissional nas respectivas Organizações Militares: a partir de julho do exercício corrente;

c. término das ações de qualificação social e profissional nas respectivas OM: até dezembro do exercício corrente;

d. término do exercício físico-financeiro de acordo com o cronograma das Forças Armadas, não ultrapassando o mês de dezembro do exercício corrente; e

e. remessa do relatório físico-financeiro anual, de prestação de contas, pelas três Forças Armadas, para o Ministério da Defesa: até janeiro do exercício seguinte.

#### 5.18 - OUTRAS CONSIDERAÇÕES

Os casos omissos apresentados pelas Forças Armadas ao Ministério da Defesa devem ser avaliados pelo Ministro de Estado da Defesa que, com a assessoria do Comitê Gestor, orientará as soluções.

### 6 - CONCLUSÃO

A experiência vivida com o Módulo Piloto/2003 e a realidade atual têm revelado que a amplitude das questões concernentes à educação profissional passa, necessariamente, pela conjugação de esforços dos diversos segmentos do Governo e da sociedade.

Por essa razão, a legislação do ensino profissional busca:

- a democratização e diversificação dos Sistemas de Educação Profissional;
- a construção de redes de parcerias; e
- a articulação com os setores produtivos.

Nesse contexto, o PAC/Soldado Cidadão, em desenvolvimento, atende plenamente ao contido nos instrumentos legais que regem o ensino no país. É, ademais, uma efetiva resposta do Governo e da sociedade a questões básicas que envolvem o jovem brasileiro de perfil sócio-econômico carente ou em situação de

risco social como: a profissionalização, o empreendedorismo, o pleno exercício da cidadania e a inclusão no mercado de trabalho, na maioria dos casos como primeiro emprego.

O Ministério da Defesa, quando for o caso, aliado ao MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO e a setores da sociedade comprometidos com o desenvolvimento social do País, poderá dar, por intermédio do presente PAC/Soldado Cidadão, uma contribuição decisiva no sentido da reversão do atual quadro de incertezas com que se depara o jovem brasileiro, oferecendo-lhe melhor preparação cívica e profissional para enfrentar esse momento decisivo de sua vida. (Portaria publicada no Diário Oficial da União nº 202, de 20 de outubro de 2004 – Seção 1).

\*A PALAVRA OFICIAL DO EXÉRCITO\*

INFORMEX NR 003 - DE 14 DE MARÇO DE 2005

DISTRIBUIÇÃO: TODOS OS COMANDOS, TODAS AS CHEFIAS E DIREÇÕES DE ORGANIZAÇÕES MILITARES

DIFUSÃO: TODOS OS MILITARES

DIVULGAÇÃO: PROJETO SOLDADO CIDADÃO

Incumbiu-me o Sr. Comandante do Exército de informar à Força o que se segue.

1. O Projeto Soldado Cidadão tem por objetivo oferecer aos jovens brasileiros, com ênfase nos recrutas incorporados às fileiras do Exército, cursos profissionalizantes que lhes proporcionem capacitação técnico-profissional básica, lhes complemente, a formação cívica e ainda possibilitem o ingresso no mercado de trabalho em melhores condições quando do retorno à vida civil.

2. Em 2004, a Força Terrestre recebeu recursos para matricular 26.348 (vinte e seis mil, trezentos e quarenta e oito) militares no Projeto. Entretanto, pelas gestões desenvolvidas com diversas entidades, foi possível ao Exército contratar cursos para 27.725 (vinte e sete mil, setecentos e vinte e cinco) militares, em todas as Unidades da Federação (vinte e seis Estados e o Distrito Federal), abrangendo 110 municípios.

3. O Exército tem previsão de incorporar cerca de 100.000 (cem mil) homens no ano de instrução de 2005.

4. De acordo com a Portaria Normativa nº 1.259, de 19 de outubro de 2004, do Ministério da Defesa, o Exército Brasileiro dará continuidade em 2005 ao Projeto Soldado Cidadão com recursos alocados à Força para a formação profissionalizante do efetivo atendido pelo Projeto que, segundo planejamento do COTER e em vista dos recursos disponíveis, será da ordem de 22.000 (vinte e dois mil) jovens.

5. De acordo com o planejado, o Projeto desenvolver-se-á em duas fases, a saber:

- 1ª Fase: de abril a maio de 2005, para os jovens incorporados em 2004 que ainda não foram contemplados com cursos profissionalizantes.

- 2ª Fase: de agosto a novembro de 2005, para o restante do efetivo previsto para ser atendido pelo Projeto, que será constituído por convocados incorporados

em 2005 e por militares temporários previstos para desmobilização este ano, de acordo com o regulado do capítulo 12º do PIM 2005.

---

**Gen Div ANTÔNIO GABRIEL ESPER**  
**Chefe do CCOMSEX**

Fonte: <[www.funceb.org.br/soldadocidadao](http://www.funceb.org.br/soldadocidadao)> Acesso em: 28 dezembro 2007.



## ANEXO D

### PROGRAMA SOLDADO CIDADÃO HISTÓRICO

1 - Em 2002, foi desenvolvido um Projeto de parceria entre a Fundação Cultural Exército Brasileiro (FUNCEB) e o Instituto de Professores Públicos e Privados (IPPP) para a qualificação profissional de militares temporários, utilizando recursos do FAT (Fundo de Amparo aos Trabalhadores) que beneficiou 1664 (um mil seiscentos e sessenta e quatro) soldados, no Município do Rio de Janeiro.

O êxito desse trabalho criou as condições necessárias para aperfeiçoá-lo e ampliá-lo para o ano seguinte, ensejando a criação do Projeto Soldado Cidadão, ainda em caráter experimental.

As atividades do Soldado Cidadão estão ligadas às ações de desmobilização do militar temporário definidas no Programa de Instrução Militar (PIM), e que tem como objetivo oferecer aos militares não estabilizados, que deixam o serviço ativo, a oportunidade de freqüentar um curso profissionalizante, criando condições mais vantajosas para a sua inclusão no mercado de trabalho.

2- Em 2003, com recursos do Ministério da Defesa, buscou-se, por meio de um Convênio firmado entre o Comando do Exército e a FUNCEB, implantar um Projeto Piloto.

Foram matriculados 4950 (quatro mil novecentos e cinqüenta) soldados, em três Entidades de Ensino (SENAI, SENAC e FUNCEFET/RJ), distribuídos em 28 (vinte e oito) Municípios, abrangendo 09 (nove) Estados da Federação e mais o Distrito Federal. Os cursos tiveram a duração de 100 (cem) horas e foram ministrados no período de 17 de outubro a 22 de novembro.

3- Em 2004, agora com recursos orçamentários do Governo Federal repassados ao Ministério da Defesa, o Projeto passou a ter uma abrangência nacional, aumentando significativamente o seu envolvimento nos Estados, contando com a presença efetiva dos 07 (sete) Comandos Militares de Área do Exército, por meio das suas Organizações Militares Subordinadas.

Participaram neste ano 06 (seis) Entidades de Ensino (SENAI, SENAC, SENAT, SENAR, CEFET/RN e SEBRAE) que ministraram cursos em 110 (cento e dez) Municípios, nos 26 (vinte e seis) Estados da Federação e no Distrito Federal. Foram utilizadas 1315 (um mil trezentos e quinze) salas de aula, no período de 14 de setembro a 17 de dezembro.

Com a assinatura de Termos de Cooperação com outras Entidades, obteve-se, ainda, a qualificação profissional de outros 1475 (um mil quatrocentos e setenta e cinco) militares.

Os cursos passaram a ter uma carga horária de 160 (cento e sessenta) horas, com a duração de 20 (vinte) dias e atividades diárias de 08 (oito) horas, de acordo com a seguinte estrutura didática:

= conteúdo programático específico de qualificação profissional, orientada para a demanda do mercado de trabalho regional, com 140 horas;

= noções básicas de Empreendedorismo, a cargo do SEBRAE, com 16 horas;

= desenvolvimento de palestras sobre o tema "Cidadania, Direitos e Deveres",

por meio da participação voluntária de Juizes Federais que proferiram palestras de 04 (quatro) horas, sobre o assunto.

Após o término das aulas, os alunos aprovados fizeram jus ao Certificado de Conclusão emitido pela respectiva Entidade de Ensino e foram incluídos no Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE-Lei Nr 10.748, de 22 de outubro de 2003). Receberam, também, a Carteira de Trabalho, fornecida pelas várias Delegacias Regionais do Trabalho, como resultado de um trabalho de cooperação desenvolvido entre a FUNCEB e o MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE).

Os militares-alunos continuaram percebendo o soldo, além de alimentação e auxílio-transporte. As atividades de ensino realizaram-se, preferencialmente, nas salas de aula disponibilizadas pelo próprio Exército. Quando o curso exigiu equipamento, material ou instalações especiais, as aulas foram ministradas nas dependências das Entidades de Ensino Profissional.

Com a Portaria Normativa 1259- MD, de 19 de outubro de 2004, publicada no DOU nº 202, Seção 1, de 20 de outubro de 2004, o Ministro da Defesa substituiu o Projeto Soldado Cidadão pelo Programa de Assistência e Cooperação das Forças Armadas à Sociedade Civil/ Soldado Cidadão-PAC, transformando-o, desta forma, em uma ação permanente e com recursos previstos no orçamento da União.

4- Em 2005, entre 25 de abril e 20 de maio, estarão sendo desenvolvidos novos cursos em 25(vinte e cinco) Estados da Federação e o Distrito Federal para atender, basicamente, os remanescentes da Incorporação Especial, de agosto de 2004, e que ainda não tinham sido beneficiados, perfazendo um total de 9259 (nove mil duzentos e cinquenta e nove) militares-alunos.

A partir de agosto de 2005, com recursos já disponibilizados pelo Governo federal, serão contemplados os recrutas incorporados neste ano e que, no presente momento, estão recebendo, nas diversas OM espalhadas pelo Brasil, os conhecimentos militares que lhes assegurem a condição futura de reservistas do Exército. Os efetivos e o novo calendário para atender a este contingente estão sendo ultimados pelo Comando de Operações Terrestres (COTER).

5- Como se pode constatar, desde a sua implantação em 2002, o Soldado Cidadão vem crescendo de importância e aumentando consideravelmente as ofertas de qualificação profissional dos soldados, passando dos modestos números da sua implantação até os ambiciosos objetivos alcançados no ano de 2004.

O Exército cultua, em seu pessoal, os valores cívicos, éticos e morais como a hierarquia, a disciplina e a assiduidade, durante a realização do Serviço Militar, inculcando nos jovens militares qualidades de procedimentos. Agregando uma qualificação profissional a essa formação, garante-se aos jovens militares ótimas condições de ser absorvido em um mercado de trabalho que cada vez mais se torna competitivo e de difícil inserção.

O Exército, também, colabora de forma decisiva no desdobramento das atividades do Programa por meio da sua estrutura e do seu pessoal, que se estende do Amazonas ao Rio Grande do Sul, colocando à disposição meios de transporte, salas de aula, meios auxiliares de ensino e pessoal - oficiais e praças -, para exercerem a coordenação e o controle.

O Programa se destaca por seu grande alcance social pois busca atender a uma parcela da população que não dispõe, em sua maioria, dos recursos necessários para realizar cursos em instalações de ensino da qualidade, eficiência e respeitabilidade conferida, ao longo dos anos, às Entidades que participam do Programa, associadas à FUNCEB.

A sociedade, de uma maneira geral, se beneficia do Programa pela melhoria de seu padrão cultural, pelo atendimento das aspirações de jovens promissores, pelo aumento da parcela produtiva da população e pela certeza de que esses homens irão desenvolver as suas habilidades e aptidões em trabalhos rentáveis e honestos.

Fonte: [www.funceb.org.br/programasd/historico.html](http://www.funceb.org.br/programasd/historico.html)

**ANEXO E**  
**SOLDADO-CIDADÃO**  
**TRANSFORMANDO JOVENS**

Histórico

O Projeto Soldado-Cidadão (PSC) teve sua origem em 2002, na cidade do Rio de Janeiro. No ano seguinte, como módulo-piloto, foi estendido a mais sete unidades da Federação. A partir de 2004, adquiriu projeção nacional, abrangendo todos os estados brasileiros e o Distrito Federal, com a participação de todos os Comandos Militares de Área.

Formação Cívico-Profissional de Jovens em Serviço Militar

A Portaria Normativa 1.259/MD, de 19 de outubro de 2004, transformou o Projeto em Programa de Assistência e Cooperação das Forças Armadas à Sociedade Civil/ Soldado-Cidadão – PAC. Com a edição da Portaria Normativa 1.137/MD, de 25 de agosto de 2006, retomou a denominação “Projeto Soldado-Cidadão”, passando a operacionalizar as ações da Atividade 6557 – Formação Cívico-Profissional de Jovens em Serviço Militar (Plano Plurianual 2004/2007). COTER - encarregado da da execução e das medidas de coordenação e controle O Comandante do Exército encarregou o Comando de Operações Terrestres (COTER) da execução e das medidas de coordenação e controle do PSC.

FUNCEB

Por meio de um convênio, que vigorou até o início de junho de 2007, entre o COTER e a Fundação Cultural Exército Brasileiro (FUNCEB), coube a essa Fundação o planejamento das ações, o gerenciamento dos recursos e a supervisão do PSC. Os C Mil A participaram das atividades, por intermédio de seus comandos subordinados.

Projeto Soldado-Cidadão - conduzido inteiramente pelo COTER - execução descentralizada a partir de junho deste ano, o Projeto Soldado-Cidadão passou a ser conduzido, em todas as suas etapas, pelo Comando de Operações Terrestres (COTER), em substituição à Fundação Cultural Exército Brasileiro (FUNCEB). A fim de atender às condicionantes do Projeto, o COTER descentralizará a execução, pelas unidades da federação. Para tanto, engajará no cumprimento desta missão a estrutura militar da Instituição, uma Organização Militar Selecionada, localizada nas capitais dos Estados e no Distrito Federal.

Organizações Militares Selecionadas – Parcerias

Assim sendo, as OM Selecionadas realizarão parcerias com entidades de ensino que ofereçam cursos profissionalizantes, reconhecidos pelo Ministério da Educação e Cultura, e proporcionem aos militares, a serem desincorporados das fileiras do Exército, preferencialmente soldados do efetivo variável e do núcleo base, possibilidades de ingresso no mercado de trabalho.

As OM Selecionadas realizarão todas as atividades necessárias ao planejamento das ações e todos os atos administrativos (de acordo com a Portaria Nº 761, de 02 de dezembro de 2003, do Cmt Ex), objetivando a consecução do Projeto Soldado-Cidadão.

COTER fixará os efetivos e os municípios contemplados

O COTER fixará os efetivos e os municípios a serem contemplados pelo Projeto, de acordo com a disponibilidade dos recursos financeiros.

#### Calendário

Os cursos terão início após o término da instrução individual de qualificação, devendo ser concluídos antes do fim da desincorporação do ano corrente, conforme previsão do calendário elaborado anualmente pelo COTER. (Ver calendário). O calendário organizará os cursos por fases, bem como o período de funcionamento. Os cursos, em cada fase, terão carga horária de 160 horas, sendo 140 horas de aula de assunto específico, dezesseis horas de aula de noções de empreendedorismo e quatro horas de aula de noções de cidadania.

#### Representantes locais

Cada OM Selecionada deverá nomear um representante para efetuar a ligação com o COTER, contatar as entidades de ensino parceiras e supervisionar as atividades das OM participantes. O oficial nomeado será o Coordenador Estadual. Este Coordenador Estadual deverá escolher um Coordenador Local em cada Município, onde o Projeto esteja ocorrendo, a fim de solucionar os óbices porventura existentes e conduzir, controlar e fiscalizar as atividades durante as fases de realização dos cursos.

#### Informações

As informações no COTER sobre este Projeto poderão ser obtidas com os Coronéis NILTON e PINTO, Major Paulo RICARDO, Sargento ALBUQUERQUE e Cabo GUNIEL. Endereço: QGEx – COTER – 3ª Subchefia – Bloco H – Setor Militar Urbano – CEP 70630-901 – Brasília – DF.

Telefones: (61) 3415-4740 - (61) 3415-5345 - (61) 3415-5410 - (61) 3415-5500  
FAX: (61) 3415-5385 Endereços eletrônicos: soldadocidadao2007@hotmail.com e nilton@coter.eb.mil.br .

Portaria 1.137/MD

Diretriz do COTER

Fonte: [www.coter.eb.mil.br/lisch/sdcidadao/soldado\\_cidado.htm](http://www.coter.eb.mil.br/lisch/sdcidadao/soldado_cidado.htm). Acesso em 28 de dezembro de 2007.

## ANEXO F

PORTARIA NORMATIVA Nº 1.137/MD, DE 25 DE AGOSTO DE 2006

Dispõe sobre o “Projeto Soldado-Cidadão” e institui o seu Comitê Gestor.

**O MINISTRO DE ESTADO DA DEFESA**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso IV do parágrafo único do art. 87 da Constituição, resolve:

Art. 1º O “Projeto Soldado-Cidadão” operacionaliza as ações da Atividade 6557 – Formação Cívico-Profissional de Jovens em Serviço Militar – Soldado-Cidadão (Plano Plurianual 2004 – 2007) e tem por objetivo oferecer aos jovens brasileiros incorporados às fileiras das Forças Armadas cursos profissionalizantes que lhes proporcionem capacitação técnico-profissional básica, formação cívica e ingresso no mercado de trabalho em melhores condições, consoante disposto na regulamentação anexa a esta Portaria Normativa.

Art. 2º Fica instituído, no âmbito do Ministério da Defesa, o Comitê Gestor do “Projeto Soldado-Cidadão”, composto pelos seguintes membros:

I – três representantes da Secretaria de Logística, Mobilização, Ciência e Tecnologia (SELOM);

II – um representante da Secretaria de Organização Institucional (SEORI);

III – um representante da Secretaria de Estudos e de Cooperação (SEC); e

IV – um representante de cada Força Armada.

Parágrafo único. A presidência do Comitê Gestor será exercida pelo Secretário de Logística, Mobilização, Ciência e Tecnologia, a quem cabe indicar o Vice-Presidente e o Coordenador Executivo do Comitê.

Art. 3º Constituem atribuições do Comitê Gestor:

I – planejar, coordenar, acompanhar e supervisionar as atividades desenvolvidas pelos Comandos Militares;

II – acompanhar os convênios realizados pelos Comandos das Forças Singulares;

III – planejar e propor a utilização dos recursos;

IV – definir e orientar os parâmetros pedagógicos;

V – receber dos Comandos das Forças Singulares os relatórios mensais relativos à execução físico-financeira; e

VI – elaborar relatório anual, a ser encaminhado ao Ministro de Estado da Defesa até 31 de janeiro do exercício subsequente.

Art. 4º As atividades dos integrantes do Comitê Gestor são consideradas serviço público relevante e não são remuneradas.

Art. 5º Constituem entidades parceiras do “Projeto Soldado-Cidadão” as organizações governamentais ou privadas que interajam com o Ministério da Defesa, objetivando a consecução do projeto.

Art. 6º Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º Fica revogada a Portaria Normativa no 1259/MD, de 19 de outubro de 2004, publicada no DOU nº 202, de 20 de outubro de 2004, a partir da presente data.

**WALDIR PIRES**

Fonte: [www.coter.eb.mil.br/lsc/sdcidadao/portnormativa.pdf](http://www.coter.eb.mil.br/lsc/sdcidadao/portnormativa.pdf) . Acesso em 05 de janeiro de 2008

## ANEXO G

**MINISTÉRIO DA DEFESA  
EXÉRCITO BRASILEIRO  
COMANDO DE OPERAÇÕES TERRESTRES  
3ª SUBCHEFIA**

**Brasília, DF, 24 Julho 07**

**DIRETRIZ DE COMANDO Nº 01/07  
PROJETO SOLDADO-CIDADÃO**

**1. FINALIDADE:** Regular a execução do Projeto Soldado-Cidadão, no âmbito do Exército Brasileiro, e orientar o seu planejamento.

**2. REFERÊNCIA** - Portaria Normativa Nº 1.137/MD, de 25 de agosto de 2006.

**3. CONDIÇÕES DE EXECUÇÃO:**

a. O Projeto Soldado-Cidadão, a partir de junho de 2007, passou a ser conduzido, por determinação do Comandante do Exército, em todas as suas etapas, pelo Comando de Operações Terrestres (COTER), em substituição à Fundação Cultural Exército Brasileiro (FUNCEB).

b. Em consequência, ao COTER caberá realizar o planejamento centralizado, a distribuição e o acompanhamento dos recursos financeiros necessários à execução do Projeto.

c. A fim de atender às condicionantes do Projeto, o COTER descentralizará a execução, engajando no cumprimento desta missão os Comandos Militares de Área (C Mil A).

d. Assim sendo, **Organizações Militares (OM)** serão selecionadas nas diferentes guarnições do País, com a finalidade de desenvolver o Projeto em suas áreas de responsabilidade.

e. As **OM Selecionadas** realizarão parcerias com entidades de ensino, governamentais ou privadas, que ofereçam cursos profissionalizantes, reconhecidos pelo Ministério da Educação, e proporcionem aos militares, a serem desincorporados das fileiras do Exército, preferencialmente soldados do efetivo variável e do núcleo base, possibilidades de ingresso no mercado de trabalho.

f. As OM selecionadas realizarão **todas as atividades necessárias à execução do planejamento das ações e todos os atos administrativos**, objetivando a consecução do Projeto Soldado-Cidadão, abrangendo desde a contratação até a prestação de contas, nos termos da legislação vigente.



g. O COTER fixará os efetivos e as guarnições militares a serem contemplados pelo Projeto, de acordo com a disponibilidade dos recursos financeiros.

h. Os cursos terão início após o término da instrução individual de qualificação, devendo ser concluídos de forma a permitir a prestação de contas, de acordo com as datas estabelecidas para o encerramento do exercício financeiro e o calendário elaborado anualmente pelo COTER.

i. O calendário organizará os cursos por fases e seus períodos de funcionamento. Os cursos, em cada fase, terão carga horária de 160 (cento e sessenta) horas, sendo 140 (cento e quarenta) horas de aula de assunto específico, 16 (dezesesseis) horas de aula de empreendedorismo e 04 (quatro) horas de aula de noções de cidadania.

j. Às sextas-feiras, em princípio, não haverá aulas. Esse dia será destinado ao controle dos efetivos por parte dos Comandantes.

l. As OM selecionadas deverão ter designado, pelo C Mil A, um oficial (Coordenador Estadual), preferencialmente superior, para efetuar a ligação com o COTER, contatar as entidades de ensino parceiras e supervisionar as atividades das OM participantes. Este oficial nomeado será o responsável pela coordenação no âmbito das guarnições existentes no estado.

#### **4. PRESCRIÇÕES DIVERSAS:**

a. As **OM participantes** deverão fazer apresentar nos locais previamente determinados os efetivos que realizarão os cursos, de acordo com o planejamento e as orientações do Coordenador Estadual.

b. O Coordenador Estadual deverá solicitar, pela cadeia de comando, a designação um oficial (Coordenador Local), em cada guarnição onde o Projeto esteja ocorrendo, a fim de acompanhar a execução, solucionar óbices porventura existentes e melhor conduzir, controlar e fiscalizar as atividades durante as fases de realização dos cursos.

c. Os Cmt OM que tenham soldados participando de cursos designarão militares responsáveis (um oficial e um sargento) pela condução das atividades (fiscalizar, controlar as faltas, contatar as entidades de ensino etc) no tocante à sua OM.

d. Os Oficiais Coordenadores Locais deverão confeccionar relatórios ao final de cada fase e enviar ao Oficial Coordenador Estadual, até 07 (sete) após o seu término.

e. O Oficial Coordenador Estadual consolida os relatórios recebidos dos Coordenadores Locais para cada uma das fases e remete ao COTER, até 15 (quinze) dias após o seu término.

f. O modelo de relatório será disponibilizado oportunamente pelo COTER.

g. Ressalta-se que as OM envolvidas no Projeto deverão dispensar especial atenção à instrução e formalização do processo de prestação de contas, de responsabilidade das OM contratantes, observadas as disposições da legislação vigente aplicável à matéria.

h. Poderá ser buscado, pelas OM participantes, contatos com as OM das outras Forças co-irmãs, visando o aproveitamento das experiências e soluções para o desenvolvimento do Projeto.

i. A fim de agilizar os procedimentos, as ligações entre as partes envolvidas no Projeto poderão ser realizadas por meio de documentos, contatos telefônicos, FAX, mensagens eletrônicas etc.

j. Os casos omissos serão solucionados mediante consulta ao COTER.  
Brasília, DF, 24 de julho de 2007.

---

Gen Div Sérgio Costa de **CASTRO**  
Comandante Interino de Operações Terrestres  
Lista de distribuição:

Gab Cmt Ex .....	01
Estado-Maior do Exército.....	01
Comando de Operações Terrestres.....	03
Comando Militar de Área.....	07

Fonte: [www.coter.eb.mil.br/lsc/sdcidadao/DiretrizCmdo.pdf](http://www.coter.eb.mil.br/lsc/sdcidadao/DiretrizCmdo.pdf). Acesso em 04 de Janeiro de 2008.

**ANEXO H - PSC - 1ª FASE – 2006 – LOCAIS DE AULA DO SEBRAE – RJ**

DATA	HORÁRIO	LOCAL	Endereço	Nº ALUNOS
16 e 17 Out 06	0800/1200 e 1330/1630	15º RCMec	Endereço: Avenida Duque de Caxias, 2486 Bairro: Vila Militar <b>Cidade: Rio de Janeiro</b> UF: RJ CEP: 21615-220 Telefone: (0xx21) 2457-4527, FAX: 2457-0125, 2457-4549	30
		REsC	Endereço: Avenida Duque de Caxias, 2660 Bairro: Vila Militar <b>Cidade: Rio de Janeiro</b> UF: RJ CEP: 21615-220 Tel: 2457-4844	30
		11º GAC	Endereço: Avenida Duque de Caxias, 806 Bairro: Vila Militar <b>Cidade: Rio de Janeiro</b> UF: RJ CEP: 21615-220 Telefone: (0xx21) 2457-4505, 2457-4011, 2457-4505	30
		EsACosAAe	Endereço: Avenida Benedito da Silveira, nº 701 Bairro: Vila Militar, Deodoro <b>Cidade: Rio de Janeiro</b> UF: RJ CEP: 21615-220 Telefone: 2457-4221	30
		MMCL	Museu Militar Conde de Linhares - MMCL Endereço: Avenida Pedro II, 383 – São Cristóvão <b>Cidade: Rio de Janeiro</b> UF: RJ CEP: 20941-070 Telefones: 2589-9581 / 2589-1683	30
		1º DSup	Endereço: Rua Doutor Garnier, 390 Bairro: Triagem <b>Cidade: Rio de Janeiro</b> UF: RJ CEP: 20975-000 Telefone: (0xx21) 2201-0222, 2501-8618	30
		20º BLog Pqdt	Endereço: Avenida Duque de Caxias, 575 Bairro: Deodoro <b>Cidade: Rio de Janeiro</b> UF: RJ CEP: 21615-220 Tel: 2457-4182	25
		21º GAC	Endereço: Alameda Marechal Pessoa Leal, 265 Bairro: Jurujuba - Forte Barão do Rio Branco <b>Cidade: Niterói</b> UF: RJ CEP: 24370-255 Telefone: (0xx21) 2711-0366, 3611-1207	40
		32º BIMtz	Endereço: Rua Duque de Caxias, S/N Bairro: Vila Militar <b>Cidade: Petrópolis</b> UF: RJ CEP: 25668-900 Telefone: (0xx24) 2231-3290, PABX: 2237-1266, FAX: 2237-1266, 2243-8066	20

Fonte: Relação fornecida, pela FUNCEB, em CD-ROM.

**ANEXO I**  
**RELAÇÃO DOS CURSOS OFERECIDOS PELO “SISMTEA S”**

INSTITUIÇÃO DE ENSINO	CURSOS OFERECIDOS AOS PARTICIPANTES DO PSC
<b>SENAI</b>	Instalação de SisMTEAs de TV por assinatura
	Informática Administrativa
	Introdução à Informática (windows, Word, Excel)
	Montagem e Manutenção de Micros
	Básico de Refrigeração Domiciliar
	Técnica de Administração de Materiais
	Elétrica Predial
	Ministério da Educação e Culturaânico de Refrigeração Domiciliar
	Telefonia Celular
	Manutenção de Máquina de Lavar Roupa
	Manutenção de SisMTEAs de Injeção Eletrônica
	Básico de Instalações Elétricas
	Básico Encanador Gasista Predial
	Eletricista de Automóveis
	Ministério da Educação e Culturaânica de Motores
	Ministério da Educação e Culturaânico de Motocicleta
	Básico de Instalações Hidráulicas
	Gerenciamento de Lojas, Padarias, Supermercados e Restaurantes
	Fabricação de Produtos de Confeitaria
	<b>SENAC</b>
Manutenção EletroMinistério da Educação e Culturaânica de Motores Diesel	
Manutenção de Máquina de Lavar Roupa	
Básico de Caldeiraria	
Serviços Administrativos	
Técnicas de Vendas e Negociação	
Operações de Almoxarifado e Logística	
Assistente Contábil Básico	
Assistente de Marketing	
Assistente de Tesouraria	
Rotinas de Departamento Pessoal	
Práticas de Telemarketing	
Administração de Portaria Avançado	
<b>SENAT</b>	Recepcionista de Hotelaria
	Prática de Trabalhos para Guiamento Turístico
	Pizzaiolo
	Técnicas Básicas de Garçom
	Logística de Transportes
	Almoxarife
	Operador de Empilhadeira
	Motorista Especializado em Transporte Executivo
<b>SEBRAE</b>	Condutores de Veículos de Emergência
	Básico em Ministério da Educação e Culturaânica Diesel
Taxista Permissionário, com ênfase em atendimento turístico	
Operador de Tráfego	
Empreendedorismo	

Fonte: Relação fornecida, pela FUNCEB, em CD-ROM.

## ANEXO J

### TOTAL DE CAPACITADOS EM 2005 POR ESTADO

ESTADOS	TOTAL DE CAPACITADOS POR ESTADOS
AC	532
AL	381
AM	2.251
AP	394
BA	2.123
CE	1.248
DF	2.848
ES	373
GO	798
MA	563
MG	3.982
MS	2.934
MT	851
PA	2.268
PB	1.104
PE	3.230
PI	550
PR	2.564
<b>RJ</b>	<b>11.173</b>
RN	1.227
RO	514
RR	632
RS	7.834
SC	873
SE	259
SP	5.708
TO	155
TOTAL GERAL	57.369

Fonte: Dados fornecidos, pela FUNCEB, em CD-ROM.

## ANEXO K

### TOTAL DE CAPACITADOS - SOMATÓRIO DAS FASES – 2006

LOCAL POR FASE	GPTA 1ª Fase Set/Out/ 2006	GPTB 2ª Fase Nov/Dez/ 2006	GPTC 3ª Fase Fev/Mar/ 2007	TOTAL POR ESTADOS
AC	20	60	60	140
AL	20	40	72	132
AM	115	345	476	936
AP	20	35	50	105
BA	85	240	520	845
CE	56	178	311	545
DF	125	240	380	745
ES	20	40	40	100
GO	-	100	100	200
MA	20	74	155	249
MG	192	507	428	1.127
MS	140	405	315	860
MT	40	146	143	329
PA	80	250	330	660
PB	70	160	210	440
PE	168	309	670	1.147
PI	20	40	197	257
PR	160	490	165	815
<b>RJ</b>	<b>265</b>	<b>755</b>	<b>715</b>	<b>1.735</b>
RN	86	90	183	359
RO	30	90	135	255
RR	40	85	165	290
RS	460	1.425	405	2.290
SC	40	229	60	329
SE	-	40	90	130
SP	278	645	685	1.608
TO	-	30	20	50
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>2.550</b>	<b>7.048</b>	<b>7.080</b>	<b>16.678</b>

**Observação:** Até agosto de 2007 foram capacitados 74.047 (setenta e quatro mil e quarenta e sete soldados em todo território nacional.

Fonte: Dados fornecidos, pela FUNCEB, em CD-ROM.

## ANEXO L

### PROGRAMA DO CURSO “APRENDER A EMPREENDER” DO SEBRAE

#### APRENDER A EMPREENDER – VERSÃO PRESENCIAL – 16 HORAS

##### Competência Geral do Curso

O propósito do Aprender a Empreender é criar condições que permitam aos participantes **desenvolver competências para:**

- Desenvolver atitudes, habilidades e conhecimentos básicos sobre empreendedorismo, mercado e finanças para a gestão de pequenos negócios.

##### **Competências Atitudinais gerais<sup>110</sup>**

- Desenvolver atitudes e valores essenciais à prática do empreendedorismo.
- Comprometer-se em potencializar características essenciais para o empreendedor e investir nas que julgar mais necessárias.
- Desenvolver a autoconfiança e a independência.
- Ficar sempre atento a oportunidades e ter a iniciativa de planejar e realizar.
- Desenvolver o hábito de buscar informações e atualizar-se em relação ao seu negócio.
- Pré-dispor-se a correr riscos calculados.
- Desenvolver o hábito de formular metas e estratégias para seu negócio.
- Ser persistente.
- Ser criativo.
- Ser persuasivo, utilizando argumentação.
- Desenvolver o hábito de estabelecer uma rede de contatos.
- Desenvolver o hábito de planejar e fazer monitoramento sistemático de suas ações gerenciais.

---

<sup>110</sup> Essas competências serão trabalhadas ao longo de todo curso durante os estudos e atividades propostas.

## **1º Encontro**

### **Assunto: Mercado**

#### **Competências**

- Entender os componentes do mercado: consumidor, fornecedor e concorrente.
- Compreender a importância de conhecer as necessidades e desejos dos clientes.
- Compreender a importância das ações de pesquisa junto aos mercados, consumidor, fornecedor e concorrente para a implantação e perenidade de um negócio.
- Introdução
  - Definição - O que é o mercado?
  - Estrutura do mercado
- Conhecendo o mercado consumidor
  - Tipos de consumidor – PF/PJ
- Analisando o mercado consumidor
  - Necessidades e Desejos
  - Comportamento Consumidor
- Conhecendo o mercado concorrente
  - O que é concorrente?
  - Tipos de concorrente – adversário, parceiro e inimigo
- Analisando o mercado concorrente
  - Aspectos relevantes sobre concorrentes
- Conhecendo o mercado fornecedor
- Analisando o mercado fornecedor
  - Aspectos relevantes sobre fornecedores

## **2º Encontro**

### **Assunto: Mercado**

#### **Competências**

- Compreender a importância da projeção de vendas.
- Compreender a importância da utilização de técnicas e instrumentos de marketing no seu negócio.



- Compreender o significado de marketing e dos 4 P's do marketing.
- Buscar informações sobre os mercados consumidores, fornecedor e concorrente.
- Posicionar um negócio e seus produtos/ serviços em relação aos 4 P's.
  - Dimensionando o Mercado
    - Qual o tamanho do meu mercado
    - Projeção de Vendas
  - Marketing na Empresa
    - Conceito
  - Os 4 P's
    - Produto
    - Preço
    - Praça
    - Promoção

### **3º Encontro**

#### **Assunto: Finanças**

##### **Competências**

- Calcular receitas e despesas de um negócio.
- Calcular custos fixos e variáveis de um negócio.
- Calcular a Margem de Contribuição de um negócio.
- Calcular o ponto de equilíbrio de um negócio.
- Calcular o resultado (lucro ou prejuízo) de um negócio.
  - Projeção de Resultados
    - Introdução
    - Projetando os resultados

### **4º Encontro**

#### **Assunto: Finanças**

##### **Competências**

- Estruturar de forma básica o movimento de entradas e saídas de recursos do caixa (fluxo de caixa) de um negócio.

- Calcular os indicadores de eficiência de um negócio.
  - Fluxo de Caixa
    - Introdução
    - Calculando o fluxo de caixa
    - Diagnosticando a Situação Financeira

## **5º Encontro**

### **Assunto: Empreendedorismo**

#### **Competências:**

- Compreender a importância das Micro e Pequenos Negócios para a economia do país.
- Compreender o papel do empreendedor na busca de ações necessárias à prosperidade de um negócio.
- Compreender o significado de empreendedorismo.
- Compreender o significado das Características do Comportamento Empreendedor – CCEs.
- Desenvolver e potencializar as suas características de comportamento empreendedor
- Formular metas para o seu negócio e as estratégias necessárias para alcançá-las.
- Compreender a estrutura de um Plano de Negócios e sua utilidade.
  - Os micro e pequenos negócios e a economia
    - Os números - estatísticas
  - Características do comportamento empreendedor
    - Histórico – a era do empreendedorismo
    - As 10 CCEs
  - Plano de Desenvolvimento Pessoal
  - O Plano de Negócios
    - Estrutura do plano de negócios
    - Importância do plano de negócios

Fonte: Programa enviado, por e-mail, pela área de treinamento do SEBRAE.

## ANEXO M

### QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PSC

Prezado Soldado,

Estamos fazendo uma pesquisa para averiguar as contribuições do PSC, visando sua melhoria e a formulação de uma dissertação de mestrado sobre as Políticas de Educação Profissional do Governo Lula. Para o bom desempenho do nosso trabalho, precisamos que você responda atentamente as questões abaixo e devolva este questionário ao instrutor do SEBRAE que o entregará ao responsável pelo projeto, no seu quartel, e este ficará responsável por enviar ao CORONEL MARQUES, que repassará ao GENERAL REIS NA FUNCEB.

Antecipadamente grata,  
Cássia Breia  
[cassiabreia@yahoo.com.br](mailto:cassiabreia@yahoo.com.br) / 9159-7338

<b>Unidade do Quartel:</b>	<b>Localização/ Bairro:</b>
<b>Nome:</b>	
<b>Endereço:</b>	
<b>Bairro:</b>	<b>Município:</b>
<b>Telefone para contato:</b>	

1. Faixa etária: ( ) De 18 a 28 anos ( ) De 29 a 39 anos ( ) 40 anos ou mais

2. Nível de escolaridade: (Assinale apenas **uma** das opções indicadas)

- ( ) ensino fundamental incompleto
- ( ) ensino fundamental completo
- ( ) ensino médio incompleto
- ( ) ensino médio completo
- ( ) ensino superior incompleto
- ( ) ensino superior completo

O ensino fundamental equivale ao antigo 1º grau (1ª a 8ª séries) e o ensino médio ao antigo 2º grau.

3. Assinale a instituição onde você realizou o curso.

( ) SENAC ( ) SENAI ( ) SENAT ( ) SENAR ( ) SEBRAE

Qual o nome do curso que você fez?

\_\_\_\_\_

4. O curso realizado foi escolhido por você? ( ) SIM ( ) NÃO

5. Quais as suas expectativas antes de fazer o curso?

- Adquirir conhecimentos numa área de seu interesse;
- Adquirir conhecimentos para atuar como profissional nesta área;
- Aprimorar conhecimentos numa área que você já atua;
- Fez o curso, pois o Exército lhe obrigou a buscar uma qualificação.

Especificar outra opção:

6.O curso atendeu as suas expectativas anteriores?

- SIM  NÃO  MAIS OU MENOS

Justifique / Explique a resposta anterior:

7. Escolha as alternativas que considerar que demonstram melhor os benefícios que o curso lhe proporcionou:

- Obtive uma alternativa de renda extra;
- Aprimorei meus conhecimentos;
- Melhorei meu desempenho profissional;
- Aprendi uma nova profissão;
- Sinto-me capaz de trabalhar por conta própria;
- Aumentou as chances de ingressar no mercado de trabalho;
- Aprendi a procurar trabalho / emprego;
- Encontrei uma nova alternativa profissional;
- Outro benefício. Qual? \_\_\_\_\_

8. Assinale com um "X" os conhecimentos / competências que você adquiriu nos cursos que fez:

- Comunicação Escrita
- Compreensão de Textos
- Adquiriu independência e autoconfiança;
- Conhecimentos sobre direitos e deveres do profissional
- Facilidade de comunicação e de desenvolvimento de tarefas em equipe;
- Capacidade de reagir positivamente às críticas construtivas;
- Planejamento e organização do próprio trabalho;
- Capacidade de formular metas e estratégias para gerir o próprio trabalho;
- Capacidade de improvisar em situações novas; (criatividade e iniciativa)
- Capacidade de aprendizagem dos processos de trabalho da empresa;
- Capacidade empreendedora e de gerenciamento;
- Capacidade de argumentar e negociar;
- Determinação para enfrentar situações difíceis;
- Iniciativa para buscar informações e novos conhecimentos profissionais;
- Ética Profissional

9. Avalie o PSC, levando em conta os itens abaixo, atribuindo uma nota conforme a legenda

( 5 ) Ótimo ( 4 ) Bom ( 3 ) Regular ( 2 ) Ruim ( 1 ) Péssimo

<input type="checkbox"/> Qualidade do curso;	<input type="checkbox"/> Qualificação do Instrutor;
<input type="checkbox"/> Material Didático;	<input type="checkbox"/> Carga horária;
<input type="checkbox"/> Planejamento do Exército	<input type="checkbox"/> Instalações;
<input type="checkbox"/> Atingimento das suas expectativas;	<input type="checkbox"/> Nota geral (levando em conta todos os tópicos anteriores)

10. O curso contribuiu para melhorar as suas condições de competir no mercado de trabalho? ( ) SIM ( ) NÃO

Por que?
----------

11. Quais as competências que você acredita que deveriam ter sido desenvolvidas e não foram?

--

**MUITO OBRIGADA POR SUA COLABORAÇÃO!**

Fonte: Questionário desenvolvido pela pesquisado tomando por base o exemplo de uma pesquisa de egressos aplicada pelo SENAC.

## ANEXO N

### ROTEIRO DA DINÂMICA DE GRUPO - FÁBRICA DE FLORES

**Objetivos:** Verificar as competências arroladas no programa.

- Iniciativa
- Planejamento
- Busca de Informações
- Formulação de metas e estratégias
- Persistência
- Criatividade
- Argumentação
- Monitoramento sistemático

**Material:** Caixas de massa de modelar e folha de papel para o planejamento

**Tempo de Execução:** aproximadamente 45 min. (30 min. de planejamento e 15 min. para execução (vai depender o tamanho do grupo, do nível e da disponibilidade de tempo)

**Procedimentos:** (supondo que teremos uma turma com 30 participantes)

1. Dividir a turma em 3 grupos, aproximadamente de 10 participantes;
2. Instruções: Considerando que vocês acabaram de fazer um curso sobre empreendedorismo, vamos montar um negócio. Faremos três fábricas de flores artesanais para participar de uma concorrência. O material que vocês possuem são massas de modelar. Sua equipe deverá criar o maior número possível de flores, em 15 minutos, entretanto, sem esquecer a criatividade e a qualidade do produto. Lembrem-se que isso também será avaliado, pelo cliente. Vocês precisam estabelecer as regras de trabalho, distribuir as tarefas, criar um modelo e avaliar quanto precisarão investir em termos de material e de tempo. Vale ressaltar também, que não deve haver desperdício de material, pois isso gera prejuízo.
3. Ao final nós iremos escolher a fábrica vencedora, levando em consideração a qualidade do produto, a criatividade e o prazo de entrega.

**Fechamento da Atividade:** Ao final, questionaremos como foi o processo de montagem do grupo a partir da proposta e porque acreditam que escolhemos uma empresa e não outra e o que faltou para a que não foi escolhida. Pediremos que avaliem o trabalho da equipe a partir das competências que foram observadas.

Obs: essa fase também foi gravada

Fonte: A dinâmica de grupo foi desenvolvida / adaptada, tomando por base a experiência e vivência da pesquisadora em diversas dinâmicas de grupo durante sua vida profissional e sugestões de dinâmicas trocas em grupos de Recursos Humanos.

## ANEXO O

### FICHA DE OBSERVAÇÃO DA DINÂMICA DE GRUPO

<b>NOME DOS PARTICIPANTES</b>									
INICIATIVA									
PLANEJAMENTO									
BUSCA DE INFORMAÇÕES									
FORMULAÇÃO DE METAS E ESTRATÉGIAS									
PERSISTÊNCIA									
CRIATIVIDADE									
ARGUMENTAÇÃO									
MONITORAMENTO SISTEMÁTICO									

#### LEGENDA PARA OBSERVAÇÃO:

**NA** = NÃO APRESENTOU **A** = APRESENTOU **AP** = APRESENTOU POUCO

Fonte: Desenvolvida pela autora para observação da expressão das competências, durante as atividades da dinâmica de grupo.

## ANEXO P

### FOTOS DA ENTREVISTA COLETIVA E DA DINÂMICA DE GRUPO NA 1ª E 2ª FASES DE 2006





























# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)