

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**

Evanice dos Santos

**PROGRAMA ACREDITAR: impactos na qualificação de  
mão de obra em Porto Velho – RO**

**Taubaté – SP**

**2011**

# **UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**

Evanice dos Santos

## **PROGRAMA ACREDITAR: impactos na qualificação de mão de obra em Porto Velho – RO**

Dissertação apresentada para obtenção do certificado de título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento e Desenvolvimento Regional.

Orientadora: Profa. Dra. Marilsa de Sá Rodrigues Tadeucci.

**Taubaté – SP**

**2011**

**EVANICE DOS SANTOS**

**PROGRAMA ACREDITAR: impactos na qualificação de mão de obra  
em Porto Velho- RO**

Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento e Desenvolvimento Regional

DATA: \_\_\_\_\_

RESULTADO: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

PROF. \_\_\_\_\_

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

ASSINATURA \_\_\_\_\_

PROF. \_\_\_\_\_

UNIVERSIDADE \_\_\_\_\_

ASSINATURA \_\_\_\_\_

PROF. \_\_\_\_\_

UNIVERSIDADE \_\_\_\_\_

ASSINATURA \_\_\_\_\_

À minha mãe, Nardina, exemplo de persistência, dedicação e vitória.

## AGRADECIMENTOS

Ao Sr. Antonio Cardilli, coordenador geral do Programa Acreditar, de Qualificação Continuada, que atendeu às nossas solicitações para obtenção dos dados da pesquisa realizada naquela Instituição.

À Dra. Marilsa de Sá Rodrigues Tadeucci, pelo empenho e dedicação como orientadora.

À Dra. Elvira Aparecida Simões de Araújo, pelas sugestões e indicações de bibliografia.

À Monaliza, pelo apoio, quanto às Normas Técnicas.

A todos que direta ou indiretamente colaboraram nesta jornada.

Obrigada.

Todo obstáculo ao progresso da cultura é um mal. Antes de mais nada, não podemos restringir essa liberdade sem prejudicar o exercício dos direitos naturais.

Aliás, o exame das opiniões e dos pensamentos doutra pessoa não é um dos caminhos que podem conduzir à verdade?

Este é um bem real e, conseqüentemente, a sociedade não tem o direito de privar nenhum indivíduo de um dos meios de conhecê-la.

(CONDOCCER)

## **PROGRAMA ACREDITAR: IMPACTOS NA QUALIFICAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM PORTO VELHO – RO**

### **RESUMO**

Em meados de 2006, o consórcio CSAC/Odebrecht conseguiu autorização ambiental para construir, ao longo do rio Madeira, a Usina Hidrelétrica de Santo Antonio, prevista para iniciar suas obras em setembro de 2008, com o objetivo de produzir 3.150 MW (megawatts) de energia elétrica. Em estudo prévio, realizado em 2007, foi detectado que havia na região apenas 30% de mão de obra qualificada para o trabalho nas principais funções da construção civil pesada. Diante desse cenário, o consórcio implantou, em parceria com o Governo Federal, Governo Estadual, Prefeitura Municipal, SENAI e a Faculdade Interamericana de Rondônia (UNIRON), o Programa de Qualificação Continuada Acreditar, que iniciou suas atividades em janeiro de 2008, a fim de qualificar os trabalhadores para as obras da Usina Hidrelétrica Santo Antonio. Com o propósito de identificar os impactos do Programa Acreditar na qualificação de mão de obra em Porto Velho, esta pesquisa é um estudo de caso. Promoveu-se análise documental para descrição do programa e do índice de aproveitamento da mão de obra e pesquisa de campo para apresentação do perfil do trabalhador, com aplicação de questionários com doze perguntas fechadas de múltipla escolha. Os questionários foram respondidos por 292 (duzentos e noventa e dois) participantes da qualificação, de acordo com a amostra definida, com margem de erro de 5%. Foi possível identificar que os analfabetos ou analfabetos funcionais, que formam uma das características da classe de trabalhadores da construção civil pesada, foram excluídos do programa. Conforme perfil dos alunos participantes, a maioria tem o Ensino Médio completo. Foram integrados ao trabalho formal na UHE Santo Antonio 4.452 trabalhadores, no período pesquisado (janeiro de 2008 a abril de 2010), o que equivale a 62,8% dos concluintes e 13,47% dos contratos formais no setor da construção civil, no mesmo período, no município de Porto Velho.

**Palavras-chave:** Qualificação. Programa Acreditar. Desenvolvimento Local.

## **PROGRAMA ACREDITAR: IMPACTS ON QUALIFICATION OF HAND LABOUR IN PORTO VELHO – RO**

### **ABSTRACT**

In mid 2006, the Consortium CSAC / Odebrecht managed the environmental permit to build along the Madeira River Hydroelectric Plant in Santo Antônio, scheduled to commence construction in September 2008 with the goal of producing 3,150 MW (megawatts) electricity. In a previous study conducted in 2007, it was detected in the region, that were only 30% of qualified manpower to work in the Programa Acreditar de Qualificação Continuada main functions of heavy construction. Given this scenario, the consortium implemented in partnership with the Federal Government, State Government, City Hall, SENAI and the Interamerican College of Rondônia (UNIRON), the Programa Acreditar de Qualificação Continuada, which began operations in January 2008 in order to qualified workers to work on the Santo Antonio hydroelectric plant. This research aimed to identify the impacts of the Programa Acreditar the qualification of manpower in Porto Velho. This paper is a case study, from documents to describe the Programa and the rate of utilization of labor, and field research to present the profile of the worker, with questionnaires, with twelve multiple-choice closed questions to 292 (two hundred ninety-two) of classifying participants according to the sample set, with a margin of error of 5%. Could be identified in this study that the illiterate or functionally illiterate, who form one of the characteristics of the class of heavy construction workers were excluded from the program. As profile of the students, most have a college degree. Was integrated into the formal work in Santo Antonio Hydroelectric 4452 workers during the study period (January 2008 to April 2010), which equates to 62.8% and 13.47% of graduates of formal contracts in the construction industry in the same period in municipality of Porto Velho.

**Keywords:** Qualification. Programa Acreditar. Local Development.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> - Qualificação Profissional em Porto Velho no setor da construção civil – janeiro de 2008 a abril de 2010 .....	53
<b>Gráfico 2</b> - Idade.....	54
<b>Gráfico 3</b> - Sexo .....	54
<b>Gráfico 4</b> - Estado civil.....	55
<b>Gráfico 5</b> - Estado onde mora .....	55
<b>Gráfico 6</b> - Quantidades de pessoas na mesma residência .....	56
<b>Gráfico 7</b> - Renda familiar.....	56
<b>Gráfico 8</b> - Benefícios do governo em complemento a renda familiar .....	57
<b>Gráfico 9</b> - Situação da moradia.....	57
<b>Gráfico 10</b> - Escolaridade .....	58
<b>Gráfico 11</b> - Emprego formal e informal.....	59
<b>Gráfico 12</b> - Expectativa de emprego .....	59
<b>Gráfico 13</b> - Expectativa de salário.....	62
<b>Gráfico 14</b> - Demonstrativo de Alunos Formados/Contratados através do Programa Acreditar .....	66

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – População residente segundo zona de localização. Porto Velho - 2000/2005 .....	32
<b>Tabela 2</b> – População estimada e incremento ocorrido em função das usinas hidrelétricas – Porto Velho – 2008/2010.....	32
<b>Tabela 3</b> – Admitidos e Desligados do Emprego Formal – Janeiro de 2008 a abril de 2010 .....	33
<b>Tabela 4</b> – Resultados em Ordem de Classificação dos Cursos e Número de Alunos Formados .....	35
<b>Tabela 5</b> – Planilha de Oferta de Cursos Técnicos – 2009 a 2012 .....	36
<b>Tabela 6</b> – Oferta de cursos no Estado de Rondônia – janeiro a dezembro de 2008	40
<b>Tabela 7</b> – Oferta de cursos no Estado de Rondônia – 2010 .....	41
<b>Tabela 8</b> – Principais Características do Aluno que Participa do Programa Acreditar	60
<b>Tabela 9</b> – Alunos Aprovados no Módulo Técnico e contratados na UHE Santo Antonio .....	61

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	<b>17</b>
2.1 O NOVO PERFIL DO TRABALHADOR .....	17
2.2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL .....	26
<b>2.2.1 Níveis de Ensino</b> .....	<b>28</b>
<b>2.2.2 Modalidades de Ensino</b> .....	<b>28</b>
<b>2.2.3 Modalidades Especiais de Educação</b> .....	<b>29</b>
<b>2.2.4 PROEP (Programa de Expansão da Educação Profissional)</b> .....	<b>29</b>
2.3 O CAMPO DE TRABALHO EM PORTO VELHO .....	30
2.4 QUALIFICAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO EM PORTO VELHO .....	33
<b>3 PROPOSIÇÃO</b> .....	<b>45</b>
<b>4 MÉTODO</b> .....	<b>46</b>
4.1 TIPO DE PESQUISA.....	46
4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	47
4.3 INSTRUMENTOS E PLANO PARA COLETA DE DADOS.....	47
4.4 PLANO PARA ANÁLISE DE DADOS.....	48
<b>5. RESULTADOS</b> .....	<b>49</b>
5.1 PROGRAMA ACREDITAR.....	49
5.2 RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO.....	53
5.3 DESEMPENHO DO PROGRAMA ACREDITAR NO EMPREGO FORMAL APÓS QUALIFICAÇÃO.....	61
<b>6 DISCUSSÃO</b> .....	<b>63</b>
<b>7 CONCLUSÃO</b> .....	<b>67</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>69</b>
<b>APÊNDICE</b> .....	<b>75</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Programa Acreditar, de Qualificação Continuada, foi implantado no município de Porto Velho, estado de Rondônia, em janeiro de 2008, com o intuito de oferecer qualificação de mão de obra para o setor de construção civil pesada e suprir a necessidade de trabalhadores na construção da Usina Hidrelétrica Santo Antonio, no Rio Madeira.

A construção da UHE Santo Antonio, na região Amazônica, mais especificadamente no rio Madeira, em Porto Velho, no estado de Rondônia, teve início em 2008, quando a construtora Norberto Odebrecht firmou um consórcio com Furnas Centrais Elétricas S.A. No entanto, foi em 2006 que o consórcio obteve a licença ambiental para a construção da usina. Nesse contexto socioeconômico, a cidade encontrava-se diante de um novo cenário de oferta de empregos, e a população local aguardava oportunidades de trabalho.

Num estudo preliminar, realizado em 2007 pelo Centro de Pesquisa de Populações Tradicionais Cuniã, foi detectado que havia na região de Porto Velho apenas 30% de mão de obra qualificada para as funções de trabalho pesado da construção civil.

Para suprir essa necessidade, a empresa Odebrecht implantou, em 2008, no município de Porto Velho, o Programa Acreditar, de Qualificação Continuada, a fim de qualificar os trabalhadores locais e cumprir o acordo feito com os parceiros (Governo Federal, Governo Estadual, Prefeitura Municipal, SENAI e UNIRON) e contratar 70% de mão de obra local.

O Programa é distribuído em dois módulos: básico e técnico. O primeiro tem carga horária de 32 horas/aula. Nele, os alunos recebem orientações sobre saúde, segurança no trabalho, meio ambiente, qualidade e psicologia do trabalho. No módulo técnico, são capacitados nos ofícios de pedreiro, carpinteiro, armador, vibradorista, soldador, eletricista, mecânico e operador de equipamentos.

As aulas práticas são dadas no campus da Uniron, Universidade privada situada em Porto Velho, em um galpão que foi transformado em uma oficina, onde foram instaladas máquinas de solda, calandra, dobradeira, ferramentas e máquinas em geral. Concluído o Programa Acreditar, o que deverá acontecer em dezembro de 2010, o galpão será doado à universidade, que o utilizará para práticas desportivas.

A iniciativa conta com a parceria do Governo Federal, Governo do Estado de Rondônia, Prefeitura Municipal de Porto Velho, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI e a Faculdade Interamericana de Rondônia – UNIRON. Todo o material didático utilizado para as aulas do Acreditar foi desenvolvido pela Odebrecht, que investe mais de R\$ 12 milhões nesse projeto.

A meta do Programa é capacitar 11 mil pessoas para as funções mais utilizadas na construção civil pesada, com foco na construção da Usina Hidrelétrica Santo Antonio.

Esta pesquisa é um estudo de caso, e objetivou identificar os impactos do Programa Acreditar na qualificação de mão de obra continuada no município de Porto velho, estado de Rondônia.

A dissertação está dividida em: introdução, desenvolvimento, revisão de literatura, proposição, método, resultados, discussão e conclusão.

Na revisão de literatura, apresenta-se um relato sobre o perfil do trabalhador necessário, diante do acelerado processo de globalização, para atender às constantes mudanças no mundo do trabalho, e aponta-se a educação como fator essencial nos processos de qualificação dos trabalhadores. Promove-se um debate sobre o fato de a educação profissional estar articulada à educação formal, “educação propedêutica X educação profissional instrumental, a fim de evitar a dualidade histórica, dando respostas à dupla dimensão dos objetivos educacionais: preparar o cidadão competente e socialmente responsável e o sujeito-político comprometido com o bem-estar coletivo.

Não é possível falar de transformações no mundo do trabalho sem relatar os modelos de organização industrial taylorista-fordista. É a maneira velha de produzir cedendo espaço à ascensão de uma nova forma baseada na flexibilização do processo de produção. Diante desse quadro, as formas tradicionais de educação vão sendo superadas. Isso porque a procura é por um trabalhador com mais conhecimentos, e o saber fazer é suplantado pelas exigências de competências cognitivas superiores.

Assim, ao reordenar os processos produtivos, as transformações trazidas pelas inovações tecnológicas alteram também as estratégias de qualificação dos trabalhadores, que apresentam novos desafios educacionais, que constituem a “Educação Tecnológica”, a qual pode ser focalizada de vários pontos de vista: do

mundo da educação, do trabalho, da produção de conhecimentos, da necessidade de novas metodologias.

Fez-se necessária a caracterização da indústria da construção civil, os setores, suas funções, a heterogeneidade dos bens e serviços que produz o seu tradicionalismo, mão de obra intensiva e pouco qualificada, pouco acesso ao plano de carreira, a singularidade das obras, ambiente de trabalho exposto às intempéries e alta rotatividade. O setor caracteriza-se por absorver como mão de obra pessoas com menor capacitação, nascidas na periferia das cidades ou no campo, e sem nenhuma experiência profissional.

Diante desse quadro, é comum as empresas prestarem qualificação profissional aos seus colaboradores, já que os cursos oferecidos de qualificação por empresas como o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), ou são inacessíveis pelo custo, ou são inviáveis pelo horário oferecido, o qual, na maioria das vezes, coincide com o horário do trabalho formal.

Foi trazida à tona a abordagem da legislação da qualificação profissional sustentada pela Constituição Federal de 1988, na garantia dos direitos sociais, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, em especial no direito social educacional, mais especificadamente na educação profissional. Como Programa de Expansão da Educação Profissional; o PROEP é uma iniciativa do Ministério da Educação, em parceria com o Ministério do Trabalho e do Emprego e com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), que se apresenta como o principal agente de implantação do sistema de educação no País, por meio de um conjunto de ações a serem desenvolvidas em articulação com diversos segmentos da sociedade.

Para complementar essas considerações, dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI) que demonstram que as empresas brasileiras investem em qualificação da mão de obra no país. Essa formação vai desde a alfabetização de trabalhadores, como é o caso de empresas da construção civil, até a formação de cursos de idiomas e MBA. Visando à competitividade, os empresários percebem que o diferencial são os recursos humanos de que dispõem e, portanto, passam a valorizar os trabalhadores como capital humano.

Por fim, é explanado o campo de trabalho em Porto Velho, evidenciando o segmento agropecuário que se encontra em meio à controvérsia desenvolvimento

versus impacto ambiental; Ao mesmo tempo, observa-se um novo ciclo de desenvolvimento econômico e crescimento populacional, o qual está diretamente relacionado à construção de duas grandes usinas hidrelétricas, Santo Antonio e Jirau, no rio Madeira, e à demanda de novos empregos no cenário do município, a para a qual o Programa foi implantado para sanar, qualificando mão de obra específica nas principais funções da construção civil pesada.

Na conclusão desta dissertação estão relacionados os impactos negativos e positivos identificados ao longo do estudo.

## **1.1 PROBLEMA**

Assim, propõe-se identificar os impactos do Programa Acreditar na qualificação de mão-de-obra continuada no município de Porto Velho.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Identificar os impactos do Programa Acreditar na qualificação de mão-de-obra continuada no município de Porto Velho.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Descrever o processo de qualificação de mão de obra do Programa Acreditar no município de Porto Velho, estado de Rondônia, com pesquisa documental;

- Identificar o perfil do trabalhador que participa do Programa Acreditar, por meio da aplicação de questionário de perguntas fechadas de múltiplas escolhas;
- Demonstrar os índices de aproveitamento da mão de obra na Usina Hidrelétrica Santo Antonio pelos egressos do Programa Acreditar.

## **1.2 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO**

Este estudo se limita ao Programa Acreditar de qualificação de mão-de-obra continuada no município de Porto Velho, estado de Rondônia.

## **1.3 RELEVÂNCIA DO ESTUDO**

Rondônia teve sua economia forjada por vários modelos de desenvolvimento, sempre fundamentados no modelo exportador agrossilvopastoril, característico do subdesenvolvimento. Hoje, esse modelo sofre sua maior evolução, com a consolidação da indústria por empresários pioneiros e visionários, sabedores de que a única forma de gerar riqueza e sustentabilidade econômica é agregar valor aos seus recursos naturais, por meio da sua transformação/industrialização (CAMATA, 2008).

A construção de usinas hidrelétricas na região Amazônica, mais especificadamente no rio Madeira, em Porto Velho (RO), começou a ser pensada em 2001, quando a construtora Norberto Odebrecht formou um consórcio com Furnas Centrais Elétricas S.A.

Num estudo preliminar, foi detectado que havia na região apenas 30% de mão de obra qualificada, sendo que o acordo estabelecido era de serem contratados, para as vagas oferecidas, 70% da mão de obra local.

Para suprir essa necessidade, a empresa Odebrecht implantou no município de Porto Velho o Programa Acreditar, a fim de qualificar os trabalhadores locais.

Um dos pré-requisitos para pleitear uma vaga de emprego oferecida pelas empresas Odebrecht, nas Usinas Hidrelétricas de Santo Antonio, no rio Madeira, é concluir com êxito a qualificação profissional oferecida pela empresa de forma gratuita; no entanto, finalizar com êxito o curso de qualificação não é garantia de trabalhar na Usina, pois isso dependerá da oferta de vagas no momento da procura.

O presente trabalho revela-se importante, devido à necessidade de se conhecer o processo da qualificação profissional, o perfil da clientela e os índices de aproveitamento de mão de obra local, assim como o perfil do indivíduo que procura qualificação profissional no Programa Acreditar para conseguir uma vaga no emprego formal da Usina Santo Antonio.

#### **1.4 ORGANIZAÇÃO DO PROJETO**

Esta dissertação está dividida em: introdução, desenvolvimento, revisão de literatura, proposição, método, resultados, discussão e conclusão.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 O NOVO PERFIL DO TRABALHADOR

O acelerado processo de globalização verificado no final do século XX é uma realidade. Os mercados estão cada vez mais competitivos e o mundo do trabalho encontra-se em permanente transformação. Nesse contexto histórico, é necessário repensar a formação do indivíduo, preparando-o para continuar contribuindo e influenciando de forma decisiva no desenvolvimento da humanidade. Dentre os processos sociais e as polêmicas contemporâneas destacam-se, atualmente, aquelas envolvendo a problemática do conhecimento e da formação profissional frente ao processo de reestruturação produtiva do capitalismo global.

Nesse conjunto de transformações e novas necessidades, a Educação passa a desempenhar papel importante nos processos de qualificação dos trabalhadores, como fonte de subsídios que atendam às constantes mudanças no mundo de trabalho.

Segundo Saviani (2007), trabalho e educação são atividades especificadamente humanas. Isso significa que, rigorosamente falando, apenas o ser humano trabalha e educa.

O sistema social exige novos conhecimentos, novas habilidades, e ao adulto o conhecimento usual já não é suficiente para que ele possa enfrentar a nova realidade tecnológica e de conhecimento no mundo do trabalho. O adulto vê-se “como membro da sociedade ao qual cabe a produção social, a direção da sociedade e a produção da espécie” (PINTO, 1996, p. 79).

Como afirma Deluiz (1995), a educação técnico-profissional não se tem colocado à margem dessa discussão, e hoje começa a refletir sobre a necessidade de estar articulada à educação geral, para evitar a dualidade histórica entre educação propedêutica *versus* educação profissional-instrumental. Assim, vem apresentando respostas à dupla dimensão dos objetivos educacionais: preparar o profissional competente, cidadão socialmente responsável e o sujeito-político comprometido com o bem-estar coletivo. Nessa perspectiva educacional, busca-se discutir uma proposta de formação orientada para o trabalho que leve em conta os desafios postos por um contexto de globalização econômica, de novas formas de

organização da produção e do trabalho e dos crescentes processos de democratização da sociedade.

Conforme Tafner (2006), a globalização exige um novo perfil do trabalhador. Os modelos atuais de desenvolvimento e crescimento demandam uma força de trabalho mais educada e com certas especificidades, de acordo com as novas exigências do mercado. As recentes transformações na sociedade produziram mudanças, não somente no sistema produtivo, mas também em todos os campos de atuação, o que vem a exigir trabalhadores com capacidades e habilidades consideradas distintas dos anteriores modelos de desenvolvimento.

Dentre as transformações nos processos de trabalho, destacam-se as inovações tecnológicas na produção, apoiadas na microeletrônica, automação, telemática e informática.

Harvey (2003) ao analisar as profundas transformações do capitalismo atual, aponta para um novo paradigma de organização industrial distinto do modelo taylorista-fordista, caracterizado como acumulação flexível. Destaca o autor que o novo paradigma coloca o rígido versus o flexível, a maneira “velha” de produzir e acumular cedendo espaço à ascensão de uma nova forma, baseada na flexibilização do processo de produção na emergência de novos setores de produção, novas formas de financiamento, novos mercados de consumo e, destacadamente, um alto índice de inovações tecnológicas e comerciais.

A descoberta de um novo paradigma ocorre com a consciência da anomalia, isto é, quando há o reconhecimento de um erro ou falha pela natureza em relação às expectativas paradigmáticas vigentes.

“Paradigma é aquilo que os membros de uma comunidade partilham e, inversamente, uma comunidade científica consiste em homens que partilham um paradigma” (KUHN, 1978, p. 219).

A força de um paradigma reside justamente nesse consenso, na força dessa comunidade científica, em determinada época. Na passagem de um paradigma a outro, ocorre uma crise. Enquanto a “ciência normal” continua em suas pesquisas à luz do antigo paradigma, certas anomalias podem ser até ignoradas, pois elas vão ao encontro das regras anteriormente estabelecidas. Assim, a “ciência normal” é, ao mesmo tempo, um obstáculo e uma garantia de precisão para um novo paradigma emergente.

Um aspecto fundamental na diferenciação dos dois paradigmas tecnológicos é o fato de que, na automação rígida, o conceito de qualificação tem como diretriz a preparação de executores de ordens de serviço, capazes de algumas habilidades e/ou movimentos básicos fundamentais à transformação da matéria prima em produtos industrializados: forma-se um indivíduo que pensa menos e executa mais. Na automação flexível, o trabalhador qualificado necessariamente pensa “pensa mais e executa menos”, o que significa que o seu bom desempenho depende muito mais da criatividade, da capacidade de raciocínio, do que respostas motoras a um processo comandado pela máquina. Assim, as ações de qualificação desse novo trabalhador, devem ter como base um também novo conceito de qualificação e/ou formação profissionais, impondo a revisão de estratégias, conteúdos e políticas de educação para o trabalho (FOGAÇA; ENCHENBERG, 1993, p. 94).

A flexibilização da força de trabalho como os contratos temporários, terceirização ou subcontratação, e a exigência de maior escolaridade para se galgar um posto de trabalho são sinais dessa realidade.

Ao analisar as mudanças dos processos de trabalho, bem como das formas de sua organização e gestão, os sistemas tradicionais da educação vão se superando, com a emergência do regime de acumulação flexível. Apesar de as tarefas tornarem-se mais simplificadas, exige-se, por outro lado, um trabalhador com mais conhecimentos, e o “saber fazer” é suplantado pelas:

Exigências de competências cognitivas superiores, tais como análise, síntese, estabelecimento de relações, criação de relações inovadoras, rapidez de resposta, comunicação clara e precisa, interpretação e uso de diferentes formas de linguagem, capacidade para trabalhar em grupo, gerenciar processos para atingir metas, trabalhar com prioridades, avaliar, lidar com as diferenças, enfrentar os desafios das mudanças permanentes, resistirem a pressões, desenvolver o raciocínio lógico-formal aliado à intuição criadora, buscar aprender permanentemente (KUENZER, 1999, p. 20).

Na educação atual, não se deve apenas comprometer-se com a diversidade de conteúdos, com o aprendizado das diferentes linguagens, mas também com a formação de competências sociais, como afirma Mello:

Como liderança, iniciativa, capacidade de tomar decisões, autonomia de trabalho, habilidade de comunicação, constituem novos desafios educacionais. Em contraposição ao acúmulo de informações segmentadas e superficiais, torna-se mais importante dominar em profundidade as básicas e as formas de acesso à informação, desenvolvendo a capacidade de reunir e organizar aquelas que são relevantes (MELLO, 1993, p. 30).

Para trabalhar nesse modelo de produção, verifica-se, então, a emergência de um perfil de trabalhador que deve, agora, possuir habilidades múltiplas, saber

trabalhar coletivamente, e, sobretudo, ter condições de aperfeiçoar-se constantemente. As qualificações exigidas aos trabalhadores por esse modelo de produção envolvem, além dos conhecimentos específicos diretamente relacionados às tarefas que compõem o posto de trabalho, o desenvolvimento de habilidades, tais como capacidade de raciocinar, de tomar decisões, de ter iniciativa e responsabilidade, conhecimento global e não, e apenas, mais específico da produção e da sua atuação no trabalho.

Trata-se, então, de requisitos que se revelam necessários, tanto para o ingresso como para a permanência no mercado de trabalho, e que exigem qualificação da força de trabalho, articulação entre a educação geral e a qualificação profissional, integrando conhecimentos técnicos específicos e aqueles ligados ao desenvolvimento de habilidades subjetivas e intelectuais mais amplas.

Belloni (1998), ao discutir a questão da tecnologia, afirma que:

A escola moderna, formadora do cidadão emancipado e autônoma, nascia sob o signo da palavra impressa que tinha uma conotação democrática e subversiva. A escola da pós-modernidade terá que formar o cidadão capaz de ler e escrever em todas as novas linguagens do universo informacional em que está imerso (BELLONI, 1998, p. 146).

Assim, ao reordenar os processos produtivos, as transformações trazidas pelas inovações tecnológicas alteram também as estratégias de qualificação dos trabalhadores, que apresentam novos desafios educacionais, como afirmam Fogaça e Eichenberg:

O conceito de qualificação que emerge do paradigma da automação flexível conduz a uma revisão não apenas da organização e do funcionamento das atividades produtivas, mas também dos processos de preparação de recursos humanos (FOGAÇA; EICHENBERG, 1993, p. 94).

Em síntese, surge nesse processo um conceito de qualificação que vai além do simples domínio de habilidades motoras e disposição para cumprir ordens e que deve contemplar, acima de tudo, ampla formação geral e sólida base de conhecimentos tecnológicos. Não basta ao trabalhador saber realizar determinadas atividades; é preciso também que possua características tais como as capacidades de participação, iniciativa, raciocínio lógico e discernimento (FOGAÇA, 1993).

Assim, mesmo considerando que a educação tem objetivos mais amplos e diversificados na formação do cidadão, nesse processo de reestruturação produtiva

e reordenação do mercado de trabalho, diante das reconfigurações das ocupações, torna-se fundamental o papel da educação geral no mecanismo de formação do trabalhador.

Desse modo, as mudanças ocorridas nos processos de produção e de organização do trabalho introduzem, no caso brasileiro, outra articulação entre educação geral e qualificação profissional, quando se trata da formação de trabalhadores. Trata-se de uma educação que não pode ser entendida como uma ação restrita aos ambientes de educação formal, como as escolas de educação básica e as universidades, ou a grupos tradicionalmente reconhecidos como clientela das redes de ensino, como as crianças, os adolescentes e os jovens.

Para Bastos (1997), a educação tende a ser tecnológica, o que, por sua vez, exige o entendimento e a interpretação de tecnologias. Como as tecnologias são complexas e práticas ao mesmo tempo, elas estão a exigir uma nova formação do homem que remeta à reflexão e compreensão do meio social em que ele se circunscreve. Essa relação, educação e tecnologia, está presente em quase todos os estudos que têm-se dedicado a analisar o contexto educacional atual, vislumbrando perspectivas para um novo tempo marcado por avanços acelerados.

A expressão Educação Tecnológica não apresenta um consenso no seu significado, uma vez que, além de se direcionar mais para os aspectos inerentes à educação e ao ensino técnico, também pode se referir aos mecanismos e processos advindos do desenvolvimento científico e tecnológico.

A Educação Tecnológica pode ser focalizada de vários pontos de vista: do mundo da educação, do mundo do trabalho, da produção de conhecimentos, da necessidade de novas metodologias, ou da filosofia da tecnologia.

De acordo com Rodrigues (1996), a educação tecnológica refere-se mais precisamente ao tipo de educação para os que irão aprender a fazer a tecnologia. A autora faz uma diferença entre as expressões educação tecnológica e educação para a tecnologia. A primeira está voltada para os que irão aprender a fazer tecnologia, e a segunda, para aqueles que irão lidar com a realidade de uma sociedade tecnologizada.

Para Bastos (1998), a educação tecnológica situa-se, ao mesmo tempo, no âmbito da educação e qualificação, da ciência e tecnologia, do trabalho e produção, como processos interdependentes na compreensão e construção do progresso

social reproduzido nos campos do trabalho, da produção e da organização da sociedade. Ele complementa seu pensamento dizendo que a concepção fundamental da educação:

Não é adjetiva, pura e simplesmente da tecnologia, como ela estivesse incompleta e necessitando de técnicas para se tornar prática. É uma educação substantiva, sem apêndices, nem adendos. Existe por si só, não para dividir o homem pelo trabalho e pelas aplicações técnicas. É substantiva porque unifica o ser humano empregando técnicas que precisam de rumos e de políticas para ser ordenadamente humanas. É substantiva porque é um Todo: educação como parceira da tecnologia e esta como companheira da educação – ambas unidas e convencidas a construir o destino histórico do Homem sem dominação e sem escravidão aos meios técnicos (BASTOS, 1998, p. 34).

A Lei nº 9.394/96, de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, traz referências explícitas e implícitas sobre tecnologia, no art. 35 - o domínio dos princípios científicos e tecnológicos que presidem a produção moderna; no artigo 43 - o incentivo ao trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia; e no artigo 39 - a determinação de uma educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia (LDB nº 9.394, 1996).

A Educação Tecnológica é a vertente da educação voltada para a formação de profissionais em todos os níveis de ensino e para todos os setores da economia, aptos para ingresso imediato no mercado de trabalho. Ela assume um papel que ultrapassa as fronteiras legais das normas e procedimentos a que está sujeita, como vertente do sistema educativo, indo até outros campos legais que cobrem setores da produção, da Ciência e da Tecnologia, da capacitação de mão de obra, das relações de trabalho e outros, exigidos pelos avanços tecnológicos, sociais e econômicos que têm a ver com o desenvolvimento (MEC/SEMTEC, 1994).

Segundo Pereira (1996), o conceito de Educação Tecnológica implica a formação de profissionais habilitados a transmitir conhecimentos tecnológicos sem perder de vista a formalidade última da tecnologia: melhorar a qualidade de vida do homem e da sociedade.

Para Baptista (1993), a Educação Tecnológica é um conjunto de situações de ensino-aprendizagem que visam facilitar nos educandos a análise de conjunturas, estruturas ou contingentes, em que a técnica é o fator determinante.

Percebe-se uma legislação voltada para o conceito de uma educação dentro de um paradigma da modernidade ou pós-modernidade e, portanto, consoante com o seu tempo, partindo-se do pressuposto de que a tecnologia já faz parte dessa modernidade.

Apesar das diferentes abordagens, alguns pontos são básicos no conceito da Educação Tecnológica: a construção de uma educação que não separe a tecnologia de seu cotidiano, esclarecendo e desvelando as implicações das novas relações sociais, em especial a formação do trabalhador.

Morin (1986) diz que o sujeito moderno vive uma série de conflitos éticos e que, ao tomar consciência dos fatos, ele o fará também numa perspectiva conflituosa, pois a nossa condição de sujeito é a de viver na incerteza e no risco.

O homem, mais do que nunca, está presente com a sua competência e sensibilidade no novo paradigma. Mas que paradigma seria esse? De uma educação para a modernidade?

Modernidade na prática coincide com a necessidade de mudança social, que a dialética histórica apresenta na sucessão de fases, onde uma gera a outra [...] ser moderno, é ser capaz de dialogar com a realidade, inserindo-se nela como sujeito criativo. Faz parte da realidade, hoje, dose crescente de presença da tecnologia que precisa ser compreendida e comandada. Ignorar isto é antimoderno, não porque seja antitecnológico, mas porque é irreal (DEMO, 1993, p. 21).

A educação ocupa, nessa modernidade, junto com a ciência e a tecnologia, um lugar de destaque na qualificação dos recursos humanos requeridos por um modelo de desenvolvimento.

Dolabela (1999) afirma que, nessa conjuntura econômica, muitos trabalhadores demitidos de grandes corporações e órgãos públicos, em virtude de reestruturação, fechamento, privatizações e fusões, por não conseguirem recolocação no mercado, se vêem forçados a criar seu próprio emprego como única alternativa de sobrevivência. Dentre esses empregos estão incluídos os ambulantes, as pequenas fábricas de “fundo de quintal”, que produzem pães, salgados e “geladinhos”, vendidos informalmente na frente de escolas, construções civis, e repartições públicas.

Para os excluídos do mercado formal, o exercício de atividades produtivas na informalidade com algum sucesso, não obstante seu caráter de precarização depende de conhecimentos sobre áreas específicas, formas

tradicionais e alternativas de organização e gestão, administração financeira e legislação (KUENZER, 1999, p. 25).

Dupas (1999) descreve que os grandes países da periferia do capitalismo global são os que mais têm sofrido com os efeitos das mudanças de paradigma do trabalho. No Brasil atual, para um jovem qualificado ou não, as maiores chances para encontrar seu primeiro emprego estão no setor informal. Para que isso mude, não basta que o jovem que busca entrar no mercado de trabalho possua formação educacional; é necessário que tenha formação educacional de qualidade, que demonstre conhecimento, habilidade e atitude profissional.

Conforme afirma Pinto (1996), o adulto é, por conseguinte um trabalhador trabalhado. Por um lado, só subsiste se efetua trabalho, mas por outro lado, só pode fazê-lo nas condições oferecidas pela sociedade. Nesse sentido, o trabalho expressa e define a essência do homem em todas as fases de sua vida, mas é no período adulto que melhor compreende seu significado como fator constitutivo da natureza humana.

A indústria da construção civil possui características próprias que a diferem das demais. Dentre essas características: a participação de diversos setores com diferentes funções; a heterogeneidade dos bens e serviços que produz; o tradicionalismo, significando que o processo de produção e ocupação não sofreu mudanças tecnológicas significativas; a inércia às alterações, por utilizar mão de obra intensiva e pouco qualificada com pouco acesso a um plano de carreira; a singularidade das obras; ambiente de trabalho exposto às intempéries; baixa qualificação e alta rotatividade de mão de obra (RIVA, 1991; MESEGUER, 1991).

Assim, os trabalhadores da Indústria da Construção Civil compõem a base da pirâmide social urbana, e, dentre os diversos ramos da atividade econômica, o setor aloca um grande contingente dos trabalhadores mais pobres.

Esses trabalhadores necessitam de qualificação de mão de obra para sobreviver no mundo do trabalho com dignidade, mas, para isso, precisam de formação básica escolar, para que possam acompanhar o conteúdo dos cursos trabalhados pelos monitores.

O indivíduo não pode ser visto apenas como mão de obra; antes, deve ser considerado como um cidadão comprometido com o bem-estar coletivo. É necessário investir no “capital humano” das empresas.

Segundo Saul (2004), a essência dessa teoria consiste na idéia de que o indivíduo gasta em si mesmo de formas diversas, não buscando apenas desfrutar o presente, mas procurando também rendimentos futuros, pecuniários ou não.

A educação não serve apenas para fornecer pessoas qualificadas ao mundo da economia, não se destina ao ser humano como ser econômico, mas como fim último do desenvolvimento. E, mais especialmente, a formação permanente é uma idéia essencial aos nossos dias: “É preciso inscrevê-la para além de uma simples adaptação ao emprego, na concepção de uma educação ao longo de toda a vida, concebida como condição de desenvolvimento harmonioso e contínuo da pessoa” (DELORS, 1996, p. 82).

No Brasil, a preocupação com a qualificação e formação de mão de obra não é recente. Em cumprimento às disposições da Constituição de 1937, foi criado em 22 de janeiro de 1942, por meio do Decreto Lei nº 4.048, pelo Governo Federal, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, uma entidade de direito privado com o objetivo de organizar e administrar, em todo o país, escola de aprendizagem para industriários, sendo, portanto, a classe empresarial mantenedora exclusiva e a beneficiária da instituição (CNI, 2009).

Por meio de seus departamentos regionais, o SENAI vem atendendo ao setor da construção civil de diferentes formas: formando mão de obra nas modalidades de qualificação profissional, desenvolvendo e proporcionando cursos técnicos, aperfeiçoamento, treinamento, assistência técnica, convênios e parcerias, estudos e pesquisas.

É preciso ter em mente que a implantação de um sistema de gestão de qualidade nas empresas permite às construtoras visualizarem a importância do planejamento e sistematização até mesmo das tarefas consideradas mais simples (PAIVA, 2003).

O MERCOSUL, organizado com vistas a incrementar a competitividade dos setores econômicos mais dinâmicos dos países envolvidos, está oportunizando a reintrodução da educação enquanto fator importante para as estratégias empresariais, uma vez que a qualidade de ensino nos países da região é cada vez mais percebida como algo inferior, incompatível com qualquer pretensão a competir em iguais condições num mercado mundial altamente dependente de ciência e tecnologia de ponta (SCURO NETO, 1991, p. 74).

Para Humphrey (1994), em razão do baixo nível dos trabalhadores, até mesmo os programas internos das empresas para treinamento acabam dificultados. Em um estudo realizado sobre a gestão de mão de obra e os sistemas de produção no Terceiro Mundo, ficou evidenciado o déficit de educação básica existente no Estado de São Paulo, principal região de concentração industrial do MERCOSUL, onde a maioria dos empregados jovens na indústria continua não tendo a educação fundamental completa.

Dentre as diversas possibilidades que fazem com que o cidadão brasileiro não conclua seus estudos escolares, ou que a eles não tenha acesso, existem àqueles de ordem social, que afetam sobremaneira a formação dos alunos que frequentam as escolas públicas. Em se tratando da educação profissional, o Ministério da Educação aponta a adaptação do ensino profissionalizante aos requisitos do mercado como contrária ao ideário de formação de um sujeito autônomo e protagonista de sua cidadania efetiva (MEC, 2009).

## 2.2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A Constituição Federal (1988) fortaleceu os direitos sociais, definindo-os em seu artigo 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a moradia, a previdência, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados”.

A garantia desses direitos sociais, aliados aos direitos civis e políticos, é a condição da qual o conceito de cidadania não pode prescindir e que condiciona também a efetividade da democracia.

Na sua origem, a educação profissional no Brasil sempre foi pensada como formação da mão de obra para atender necessidades econômicas do momento.

Historicamente, a educação para o trabalho nunca foi oferecida para a sociedade brasileira como uma educação universal, e sim como uma proposta específica para uma parcela da sociedade, numa preocupação em amparar os órfãos e outros desvalidos da sorte, de maneira assistencialista, e em apoiar as empresas com necessidade de mão de obra (SEDUC, 2010).

A escravidão que perdurou por mais de três séculos, no Brasil, deixou marcas profundas e preconceituosas na visão do trabalho, na educação e na formação da sociedade. Essa herança colonial muito contribuiu para a implantação de uma cultura de dependência, submissão e preconceitos nas relações sociais, no trabalho e na educação.

A partir do século XX, a universalização do saber passou a ser incorporada nos direitos sociais, considerados como condição básica para o exercício da cidadania, mas o ensino profissional esteve sempre voltado para o assistencialismo, para atender às classes menos favorecidas (SEDUC/GEPRO/RO, 2010).

Como o progresso tecnológico, a produção e difusão de tecnologias são de fundamental importância para geração e manutenção de um processo de crescimento econômico sustentável no longo prazo, a chave para alcançá-lo é por meio do investimento em educação (NAKABASHI; FIGUEIREDO, 2005, p. 10).

Em 1906, o ensino profissional passou a ser atribuição do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

Com a Lei 4.024/61, a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, houve a implantação do “Ginásio Orientado para o Trabalho” e do “Programa de Expansão e Melhoria de Ensino”.

A Lei 5.692/71 estabeleceu as diretrizes e Bases para o Ensino Médio, denominado 2º Grau, que deveria oferecer profissionalização.

A Lei 7.044/82 tornou facultativa a profissionalização do Ensino no 2º Grau (arremedo de profissionalização).

Atualmente, o sistema escolar brasileiro é regido pela lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Essa Lei configura o Ensino Médio como etapa de consolidação da Educação Básica e determina que a Educação Profissional seja integrada às diferentes formas de Educação, Trabalho, Ciência e Tecnologia.

A LDB 9.394 (1996), em seu artigo 1º, após declarar que a educação abrange os processos formativos que se desenvolvem em todas as instâncias da vida social, afirma destinar-se a disciplinar a educação escolar, que se desenvolve, predominantemente, por meio do ensino, em instituições próprias (§ 1º) e que a educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social (§ 2º).

A qualificação profissional é a preparação do cidadão por meio de uma formação básica profissional, para que ele possa aprimorar suas habilidades para executar funções específicas demandadas pelo mercado de trabalho.

Seu objetivo principal é a incorporação de conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, por meio de processos educativos desenvolvidos em diversas instâncias, como escolas, sindicatos, empresas e associações.

Segundo dados da Confederação Nacional da Indústria – CNI (2009), cerca de 80% das empresas brasileiras investem por conta própria na formação da mão de obra no país. Essa formação vai desde a alfabetização de trabalhadores, como é o caso de empresas da construção civil, até formação em cursos de idiomas e MBA.

Dessa forma, a educação é considerada um fator fundamental para o crescimento da economia. Na indústria, ela tem efeito direto sobre a melhoria da produtividade do trabalho, com a formação de trabalhadores mais eficientes, e consegue promover o aumento da geração de novas tecnologias no país (CNI, 2009). Para atender às novas demandas do setor produtivo, a CNI desenvolveu o programa Educação para a Nova Indústria, lançado no segundo semestre de 2007. Alinhado ao Mapa Estratégico da Indústria 2007-2015, prevê investimentos de R\$ 10,45 bilhões na educação básica e profissional de 16,2 milhões de brasileiros.

### **2.2.1 Níveis de Ensino**

De acordo com a lei 9.364 (1996) no seu artigo 21, a educação escolar compõe-se da:

- Educação Básica (educação infantil, ensino fundamental e ensino médio)
- Educação Superior.

### **2.2.2 Modalidades de Ensino**

Segundo Piletti (2001), o ensino oferecido pelo sistema escolar brasileiro começa por uma base comum para todos, diversificando-se gradualmente, até alcançar uma especialização em nível superior:

- Educação Infantil
- Ensino Fundamental
- Ensino Médio: a lei 9.394/96 atribui ao Ensino Médio um caráter de formação geral básica: consolidação e aprofundamento de conhecimentos já adquiridos, formação básica para o trabalho e a cidadania, aprimoramento do educando como pessoa humana e compreensão dos fundamentos científicos e tecnológicos dos processos produtivos (art. 35). A educação profissional será feita em cursos específicos, articulados ou não com o ensino regular (art.40).
- Educação Superior.

### **2.2.3 Modalidades Especiais de Educação**

Entre aquelas que poderiam ser chamadas de “modalidades especiais de educação”, destinadas a atender a características particulares e específicas de determinados grupos de educandos, a Lei 9.394/96 dispõe sobre as seguintes modalidades:

- Educação Especial
- Educação Profissional
- Educação de Jovens e Adultos
- Educação dos Povos Indígenas
- Educação a Distância

### **2.2.4 PROEP (Programa de Expansão da Educação Profissional)**

O Programa de Expansão da Educação Profissional – PROEP – é uma iniciativa do Ministério da Educação em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego e com o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID. Pretende ser o principal agente de implantação do Sistema de Educação no País, por meio de um conjunto de ações a serem desenvolvidas em articulação com diversos segmentos da sociedade.

Segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (1996), as ações de Expansão da Educação Profissional – PROEP – têm como objetivos primordiais: A

ampliação e diversificação da oferta de cursos, nos níveis básico, técnico que são programas de nível médio com o propósito de capacitar o aluno proporcionando conhecimentos teóricos e práticos nas diversas atividades do setor produtivo, e os cursos tecnológicos que se classificam como de nível superior; a separação formal entre o ensino médio e a Educação Profissional; o desenvolvimento de estudos de mercado para a construção de currículos sintonizados com o mundo do trabalho e com os avanços tecnológicos; o ordenamento de currículos sob a forma de módulos; o acompanhamento do desempenho dos (as) formandos (as) no mercado de trabalho, como fonte contínua de renovação curricular; o reconhecimento e certificação de competências adquiridas dentro e fora do ambiente escolar; a criação de um modelo de gestão institucional inteiramente aberto (MEC/PROEP, 2007).

### 2.3 O CAMPO DE TRABALHO EM PORTO VELHO

O Estado de Rondônia destaca-se pelo seu desenvolvimento agropecuário e se encontra em meio à controvérsia desenvolvimento versus impacto ambiental (CAMATA, 2008).

Em 1977, o território contava com apenas sete (07) povoados. O Território foi transformado em Estado no final de 1981, tendo a sua instalação ocorrida em 1982. A partir de 1995, passou a ter 52 (cinquenta e dois) municípios. A população do Estado, segundo o IBGE/2008, é estimada em 1.493.566 habitantes (SEDES/RO, 2008).

Porto Velho faz parte da mesorregião de Madeira-Guaporé e da microrregião que engloba Porto Velho, Cujubim, Candeias do Jamari, Itapuã do Oeste, Campo Novo de Rondônia, Buritis e Nova Mamoré. Atualmente, a cidade encontra-se na iminência de vivenciar novo ciclo de desenvolvimento econômico e populacional, que está diretamente associado à construção de duas grandes hidrelétricas no rio Madeira. As usinas hidrelétricas do rio Madeira, vitrines do PAC (Programa de Aceleração do Crescimento), custarão R\$ 21 bilhões e injetarão R\$ 8 bilhões por ano na economia de Rondônia, até 2013 (SEDES/RO, 2007).

Outro indicador da dinamização da economia do município está no fato de que, neste momento, há dois shoppings centers de grande porte no município, um já funcionando e o outro em construção. É prevista, ainda, uma relação direta entre a construção das usinas e a demanda por serviços de apoio às empresas locais

A construção das usinas deverá atrair para Porto Velho um expressivo contingente populacional, incluídos os técnicos e trabalhadores diretamente empregados e as pessoas atraídas pelas novas possibilidades de desenvolvimento proporcionadas pelo empreendimento. Independentemente dessa obra, a cidade já vinha crescendo de maneira acentuada nos últimos anos, conforme se pode observar na Tabela 1.

Tabela 1

Ano	População Total	Zona de Localização	
		Urbana	Rural
2000	334.661	271.064	63.597
2001	342.264	277.222	65.042
2002	347.844	281.742	66.102
2003	353.961	286.697	67.264
2004	380.884	308.503	72.381
2005	373.917	302.873	71.044

População residente segundo zona de localização. Porto Velho -2000/2005

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE / censo demográfico

Nota: Dados estimados, com exceção dos relativos ao ano 2000.

Uma recontagem de população realizada em outubro de 2007 indicou para este ano uma população de 371.791 habitantes, mostrando que as projeções estavam ligeiramente sobreestimadas.

Com a liberação da licença ambiental para a construção das hidrelétricas no rio Madeira, segundo o Plano Diretor do município, há previsão da chegada de um significativo contingente migratório a Porto Velho, conforme Tabela 2.

Tabela 2

Anos	População Estimada	Incremento	Taxa de Crescimento	População Total
2008	394.822	8.636	4,06	403.458
2010	419.838	40.400	14,07	460.238

População estimada e incremento ocorrido em função das usinas hidrelétricas – Porto Velho – 2008/2010

Fonte: Plano Diretor, 2008

Esse novo ciclo econômico está diretamente ligado ao rio Madeira, por meio das UHE Santo Antonio e Jirau. Pelo fato de estar localizada às margens do rio Madeira, a cidade de Porto Velho teve toda a sua história vinculada a esse rio, que

integra as grandes hidrovias da região amazônica e interliga os principais centros urbanos regionais.

Sua localização sempre foi considerada estratégica, na medida em que a realização de obras de infraestrutura de transporte fluvial permitiria às regiões produtoras da Amazônia e do cerrado brasileiro ter acesso aos mercados mundiais, tanto na direção do Oceano Pacífico, atingindo os emergentes mercados asiáticos, como rumo à América do Norte, Europa, América do Sul e África (PLANO DIRETOR, 2008).

Para visualizar a dimensão do setor empregatício do município de Porto Velho, no setor da construção civil, verificamos, no perfil do município (MTE), que é um produto integrante do Programa de Disseminação de Estatísticas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) destinado às Comissões Estaduais e Municipais de Emprego à Prefeitura, Sindicatos e a outras instituições usuárias de informações em nível municipal.

Tendo como fonte o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2010), o produto oferece acesso simplificado, auxiliado por mapas e filtros de seleção auto-explicativa, para proporcionar meios para obtenção de informações sobre a composição do emprego e sobre a movimentação de trabalhadores regidos pela CLT.

Os dados estatísticos são apresentados por setor e subsetor de atividade econômica em nível geográfico, permitindo que se visualize a movimentação de um município com a sua respectiva microrregião ou Unidade da Federação e, em nível ocupacional, possibilitando a comparação das ocupações que mais admitiram, mais desligaram, que tiveram maior ou menor saldo em determinado município.

Apresenta-se tabela demonstrativa, conforme dados do CAGED, no município de Porto Velho, de admitidos, desligados e saldo, no período de janeiro de 2008 a abril de 2010, no setor de construção civil:

Tabela 3

Ano	Admitidos	Desligados	Saldo
2008	31.459	27.563	3.896
2009	60.095	39.352	20.743
2010	26.231	17.580	8.651
Total	117.785	84.495	33.029

Admitidos e Desligados do Emprego Formal – Janeiro de 2008 a abril de 2010  
 Fonte: MTE/CAGED, 2010

## 2.4 QUALIFICAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO EM PORTO VELHO

A qualificação para o mercado de trabalho em Porto Velho ocorre por ações da Secretaria de Educação Estadual (SEDUC), SENAI e do Programa Acreditar.

A SEDUC atua na Educação Profissional utilizando-se da Gerência de Educação Profissional da Secretaria de Educação (GEPRO), sustentada pelo Plano Estadual de Educação (SEDUC/RO, 2010)

No projeto de Reforma da Educação Brasileira, empreendida pelo Governo Federal no ano de 2000, está incluída a Educação Profissional, nos seus níveis básico, técnico e tecnológico. Para que essa política do Governo Federal pudesse ser implementada no Estado de Rondônia, foi necessário que se elaborassem políticas para o desenvolvimento dessa modalidade de ensino.

Em agosto de 1999, a Secretaria de Estado da Educação formou uma equipe de técnicos para coordenar a estruturação da educação profissional no estado, assessorar a implantação, execução e avaliação, promovendo, por meio de articulação com os atores sociais, o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e a cidadania (SEDUC/RO, 2009).

A SEDUC celebrou o convênio nº 022/2000 com o Ministério da Educação, aprovando o Plano Estadual para a Educação Profissional (PEP) para a construção de um órgão Gestor na capital do estado e de cinco Centros de Educação Profissional no eixo da BR 364, no período de 2002 a 2006. Posteriormente foi incluída no Plano Plurianual do Estado a construção de um Centro de Educação Profissional no município de Rolim de Moura (PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DE RONDÔNIA, 2010).

Com o advento do Decreto Federal 5154/04, do Parecer 39/04 CNE/CEB e da Resolução 05/05 CNE/CEB, que oportuniza ao estado oferecer a Educação Profissional articulada com o Ensino Médio, a Secretaria de Estado da Educação instituiu, em 2004, uma Comissão para efetuar o levantamento de demanda estudantil e para conhecer os tipos de cursos que mais interessavam aos alunos.

Foram efetuados levantamentos em 22 escolas, das 36 que oferecem Ensino Médio na cidade de Porto Velho, atingindo cerca de 19 mil alunos a partir da sétima série do Ensino Fundamental.

Tabela 4

Ordem	Área	Cursos	Alunos
1	Informática	Estrutura e Manutenção de Redes	2.807
		Computação Gráfica	2.635
2	Saúde	Farmácia	2.474
		Enfermagem	1.669
3	Gestão	Gestão de Negócios	1.627

Resultados em Ordem de Classificação dos Cursos e Número de Alunos Formados

Fonte: Plano Estadual de Educação, 2009

Em 2007, para incentivar a expansão de matrículas no Ensino Médio integrado à Educação Profissional e Tecnológica nas redes públicas estaduais, o Ministério da Educação lançou o “Programa Brasil Profissionalizado”, instituído pelo Decreto nº 6.302, de 12 de dezembro de 2007, enfatizando a educação científica e humanística por meio da articulação entre formação geral e educação no contexto das vocações locais e regionais.

O Brasil Profissionalizado é um programa de financiamento e assistência técnica que tem como objetivo ampliar e qualificar a oferta de educação profissional e tecnológica de nível médio nas redes estaduais de ensino, e se estenderá de 2008 até 2011.

Os estados que possuem rede de ensino médio ou de educação profissional de nível médio e assinaram o Compromisso Todos pela Educação solicitam suas demandas. O MEC avalia as demandas, de acordo com as necessidades locais, e convoca o Estado para assinar os convênios.

Diante dessa perspectiva inicial, a proposta é que o Estado de Rondônia, após selecionar as escolas, priorizando, entre outros aspectos, o IDH local e o IDEB, tenha como meta implantar Cursos Técnicos em 14 escolas, matricular 7.580 mil alunos, capacitar professores, e construir escolas e laboratórios, de 2009 até 2011 (SEDUC/RO, 2010).

Município	Escola	Eixo Técnico	Curso
Ariquemes	EEEFM Ricardo Cantanhede	Gestão e Negócios	Técnico em Vendas
Porto Velho	EEEFM José Otino de Freitas	Inform. e Comunicação	Téc. em Manut. e Sup. em Informática
Porto Velho	EEEFM Risoleta Neves	Controle e Proc. Industriais	Técnico em Eletrotécnica
Porto Velho	EEEFM Orlando Freire	Produção Alimentícia	Técnico em Panificação
Porto Velho		Inform. e Comunicação	Técnico em Informática
Porto Velho	EEEFM Major Guapindaia	Infra-estrutura	Técnico em edificações
Porto Velho		Inform. e Comunicação	Técnico em Informática
Porto Velho		Recursos Naturais	Técnico em Fruticultura
Cacoal	EEEFM Josino de Brito	Infra-estrutura	Técnico em edificações
Guajará-Mirim	EEEFM Alkindar Brasil Arouka	Recursos Naturais	Técnico em Agroecologia
Jarú	EEEFM Raimundo Cantanhede	Hospitalidade e Lazer	Técnico em Hospedagem
Ji-Paraná	IEE Mal. Rondon	Inform. e Comunicação	Técnico em Informática
Ji-Paraná	EEEM Jovem Gonçalves Vilela	Gestão e Negócios	Técnico em Vendas
	CEEJA Teresa Mitsuko Tustumi	Produção Alimentícia	Técnico em Agroindústria
Pimenta Bueno	EEEFM Mal. Cordeiro de Farias	Inform. e Comunicação	Técnico em Informática
Rolim de Moura	EEEFM Tancredo de A. Neves	Inform. e Comunicação	Técnico em Informática
		Produção Alimentícia	Técnico em Agroindústria
Vilhena	EEEFM Zilda Frota Uchoa	Inform. e Comunicação	Téc. em Manut. e Sup. em Informática
		Produção Alimentícia	Técnico em Apicultura

Quadro 1: Planilha de Oferta de Cursos Técnicos – 2009 a 2012  
 Fonte: SEDUC/RO, 2009

Foram realizados nesse período 21 (vinte e um) cursos em 14 (catorze) escolas e 09 (nove) municípios.

Segundo o PEP (2009), os pressupostos gerais para a Educação Profissional incorporam os princípios definidos nas políticas da Secretaria de Estado da Educação para essa modalidade de ensino:

- Comprometer-se com a redução das desigualdades sociais existentes no país que se manifestam na distribuição de renda, de bens e serviços, na discriminação de gênero, de cor, de etnia, de acesso à justiça e aos direitos humanos;

- Assumir o desenvolvimento econômico é fundamental para reduzir as desigualdades extremas, consolidar a democracia e assegurar um mínimo de soberania para o país;
- Assumir a educação básica como um direito garantido pela oferta pública gratuita, democratização de acesso e garantia de permanência;
- Comprometer-se com uma escola pública de qualidade, com a democratização da gestão e com a valorização da função docente.

De acordo com o MEC (2009), com base nos pressupostos acima explicitados, na política nacional para a educação profissional, formulada com a participação da sociedade civil organizada, e nos dados de realidade do Estado constantes no diagnóstico, os quais enfatizam a necessidade de que sejam estabelecidas as devidas relações entre a complexa tríade educação, trabalho e escolaridade, foram delineados as diretrizes que seguem:

- Assumir a política de retomada da oferta de Educação Profissional na Rede Pública Estadual de Ensino, considerada como direito de todos à educação e ao trabalho e como forma de garantir o acesso aos direitos básicos da cidadania;
- Viabilizar propostas estaduais de financiamento, gestão e controle dos recursos para Educação Profissional de nível técnico que contemplem a potencialização dos recursos públicos para assegurar a qualidade do ensino técnico e tecnológico ofertado na Rede Pública Estadual de Ensino;
- Definir a Política de Expansão da Educação Profissional, com base em estudos e pesquisas que orientem a oferta e manutenção de cursos, considerando as reais necessidades de desenvolvimento social nas regiões do Estado, na perspectiva de contribuir para o acesso à cidadania, ao emprego e à renda;
- Implantar quadro de Professores da Educação Profissional com ingresso por meio de concurso público como forma de consolidar as políticas de melhoria da formação dos alunos da Educação Profissional da Rede Pública de Ensino;

- Definir estrutura e organização curricular dos cursos de Educação Profissional em sua forma e conteúdo como meio de garantir o aprofundamento das competências humanísticas, científicas e tecnológicas da Educação Básica, como base para a aquisição das competências de áreas específicas do mundo do trabalho e da produção contemporâneas;
- Garantir o desenvolvimento de Programas de Formação Continuada para profissionais que atuam na Educação Profissional de forma centralizada e descentralizada e que considerem as demandas das unidades escolares, de seus gestores, técnicos e professores, com acompanhamento e avaliação de seu resultado na prática escolar.

Segundo o Plano de Educação Profissional do Estado de Rondônia (SEDUC, 2009), entre os seus objetivos e metas estão:

- Expandir, até 2012, a oferta de cursos de Educação Profissional na rede pública estadual;
- Garantir, durante a vigência do Plano, recursos financeiros definidos a partir de valor de referência custo/aluno/ano diferenciados, para a manutenção dos estabelecimentos de ensino que ofertam cursos no setor primário, secundário e terciário da economia;
- Instituir, durante a vigência do Plano, políticas que assegurem o acesso e a permanência do jovem matriculado na Educação Profissional, contribuindo, pelas características de sua formação, para a sua inserção no mundo do trabalho;
- Garantir, durante a vigência do Plano, a continuidade e a expansão da oferta da Educação Profissional em sua forma de organização curricular integrada, concomitante e/ou subsequente ao Ensino Médio, a fim de contribuir para a superação da dualidade estrutural na formação dos alunos dessa modalidade de ensino;
- Estabelecer política de dotação de financiamento e de gestão democrática dos recursos públicos para a Educação Profissional durante a vigência do Plano, com a participação do poder público e representações da sociedade civil;

- Assegurar a participação da Unidade Escolar de Educação Profissional Técnica e Tecnológica nas avaliações e eventos de monitoramento do rendimento e qualidade educacionais do MEC, durante a vigência do Plano;
- Garantir a aquisição e instalação de laboratórios e equipamentos específicos, materiais didáticos e acervos bibliográficos nos espaços reformados e ampliados, bem como suas respectivas manutenções durante a vigência do Plano;
- Contratar professores, inclusive na área técnica, para atender à demanda de expansão de matrícula do EPT durante a vigência do Plano;
- Expandir a oferta de matrícula em Ensino Médio integrado para adolescentes em conflito com a lei, internados para o cumprimento de medida socioeducativa, a partir de 2011;
- Expandir, durante a vigência do Plano, a oferta de vagas em Educação Profissional Técnica de nível médio nas formas integrada, concomitante e subsequente, nas modalidades ensino médio integrado e Educação de Jovens e Adultos;
- Implantar polos de educação a distância nos municípios de Porto Velho, Jí-Paraná, Rolim de Moura e Vilhena, a partir de 2012;
- Realizar diagnóstico situacional para possibilitar a oferta do EMI (Educação do Ensino Médio Integrado) nas comunidades quilombolas, ribeirinhas, indígenas, do campo e outros movimentos, até 2012;
- Garantir política voltada para a formação continuada dos professores que atuam nos cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio, a partir de 2011;
- Ampliar a oferta de programas especiais de formação pedagógica para professores em atuação;
- Oferecer formação continuada para profissionais de apoio e manutenção de laboratórios na rede de Educação Profissional Técnica (EPT), a partir de 2012;
- Ampliar a oferta de formação inicial aos professores que irão atuar nas disciplinas técnicas da EPT;

- Implementar programas de empreendedorismo/cooperativismo, com capacitação e prática, tais como Empresa Junior, Hotel Tecnológico e Incubador de Empresa, a partir de 2013;
- Garantir e regulamentar a aquisição de acervo, equipamentos multimídia, recursos audiovisuais, insumos diversos e atualizados e materiais pedagógicos para as unidades escolares de Educação Profissional Técnica (EPT), observando o catálogo Nacional de cursos técnicos e considerando os eixos tecnológicos e as áreas temáticas;
- Adquirir mobiliário e equipamentos e adequar as instalações para atender as unidades escolares;
- Construir/ampliar/adequar e/ou reformar as unidades escolares para a oferta da Educação Profissional Técnica, nas modalidades de Ensino Médio Integrado e Educação de Jovens e Adultos;
- Implantar Núcleo de Educação a Distância para atender os Polos de EAD distribuídos no estado;
- Implantar laboratório de Biologia, Física, Matemática, Química e Informática Básica nas Unidades Escolares.

A Educação Profissional do Estado de Rondônia, no período de janeiro de 2008 a abril de 2010, ofereceu vinte cursos profissionalizantes. Esses cursos aconteceram em 2008, e atenderam um total de 12.390 (doze mil, trezentos e noventa) alunos, no período de agosto a dezembro de 2008, em 46 municípios, e aconteceram nas sedes das escolas estaduais de ensino, conforme Quadro 2:

Ordem	Cursos no Estado de Rondônia – janeiro a dezembro de 2008
1	Processamento de Massa Panificável e Confeitaria
2	Informática Básica
3	Excel Avançado
4	Computação Gráfica
5	Editores para Web
6	Processamento de Massa Panificável e Confeitaria
7	Auxiliar Administrativo
8	Auxiliar em Gestão Contábil
9	Auxiliar de Departamento Pessoal
10	Assessoria em Vendas e Técnicas de Negociação
11	Técnicas de Secretariado
12	Operador de Telemarketing
13	Produção de Produtos de Higiene e Beleza
14	Joalheria Artesanal
15	Mobiliários Artesanais em Madeira
16	Confecção de Objetos com Reaproveitamento de Madeira
17	Produção de Produtos de Higiene e Beleza
18	Identificação e Classificação de Pedras e Metais Preciosos
19	Alimentos com Insumos Regionais
20	Lapidação de Gemas

Quadro 2: Oferta de cursos no Estado de Rondônia – janeiro a dezembro de 2008  
 Fonte: SEDUC/GEPRO/RO, 2010

Não houve oferta de cursos em 2009. Em 2010, a GEPRO ofertou vinte e dois cursos, também em quarenta e três municípios, e atendeu 6.800 (seis mil e oitocentos) alunos, conforme Quadro 3:

<b>Ordem</b>	<b>Curso</b>
1	Açougueiro
2	Artesanato em Geral
3	Auxiliar Administrativo
4	Auxiliar em Gestão Contábil
5	Curso de Azulejista
6	Bombeiro Hidráulico
7	Carpintaria
8	Eletricista Instalador Predial
9	Pintor de Obras
10	Processamento de Massas Panificáveis
11	Derivados do Leite e Embutidos
12	Editores para WEB
13	Eletrônica Básica
14	Excel Avançado
15	Gestão de Pequenos Negócios
16	Informática Básica
17	Marcenaria
18	Mecânica de Moto
19	Montagem, Configuração e Manutenção de Microcomputador
20	Soldagem
21	Técnicas de Secretariado
22	Vendas e Negociações

Quadro 3: Oferta de cursos no Estado de Rondônia – 2010  
 Fonte: SEDUC/GEPRO/RO, 2010

Por meio de seus departamentos regionais, o SENAI também vem atendendo ao setor da construção civil de diferentes formas: formando mão de obra nas modalidades de qualificação profissional, cursos técnicos, aperfeiçoamento, treinamento, assistência técnica, convênios e parcerias, estudos e pesquisas. No período de janeiro de 2008 a abril de 2010, o SENAI qualificou, para as funções da construção civil pesada, 909 (novecentas e nove) pessoas (SENAI, 2010).

Os Cursos e programas do SENAI visam a atualizar, ampliar ou complementar competência adquiridas na formação profissional ou no trabalho. Podem ocorrer na formação inicial, na educação profissional técnica de nível médio e na educação profissional tecnológica de graduação. Classificam-se no SENAI em formação inicial e continuada, em educação profissional técnica de nível médio e em educação profissional tecnológica de graduação.

Na aprendizagem industrial, é uma forma de educação profissional que visa à qualificação ou à habilitação inicial de aprendizes e que se caracteriza pela

articulação entre formação e trabalho. Aprendiz é todo o jovem maior de 14 e menor de 24 anos de idade, contratado e matriculado em curso ou programa de aprendizagem.

Segundo o SENAI (2010), o programa tem por objetivo habilitar e qualificar profissionais para o mercado de trabalho, tornando-os aptos a supervisionar, conferir e aplicar tarefas referentes ao setor ou departamento no qual atuam ou venham a atuar, estimulando-os a agir com liderança, espírito de equipe e visão de empreendedor, com base na criatividade, ética e excelência profissional e atendendo aos princípios norteadores enunciados pelas Diretrizes Curriculares para a Educação de Nível Técnico, a saber:

- Independência e articulação com o Ensino Médio;
- Respeito aos valores estéticos, políticos e éticos;
- Desenvolvimento de competências para a laboralidade;
- Flexibilidade, interdisciplinaridade e contextualização;
- Identidade dos perfis profissionais de conclusão de curso;
- Atualização permanente dos cursos e currículos;
- Autonomia da escola em seu projeto pedagógico.

Fornecer ao aluno condições para a aquisição de competências profissionais e pessoais, necessárias ao desenvolvimento de atividades ou funções típicas, segundo os padrões de qualidade e produtividade;

Desenvolver, nessa habilitação e nas qualificações profissionais intermediárias que compõem o itinerário profissional, competências que favoreçam a laboralidade do profissional egresso desse curso.

Na qualificação profissional, o SENAI oferece Cursos e programas que visam ao desenvolvimento de competências profissionais reconhecidas no mercado de trabalho, podendo ocorrer na formação inicial ou sob a forma de saídas intermediárias, na educação profissional técnica de nível médio e na educação profissional tecnológica de graduação.

A qualificação profissional classifica-se, no SENAI, em formação inicial e continuada, em educação profissional técnica de nível médio e em educação profissional tecnológica de graduação.

As duas últimas situações ocorrem nos casos em que os cursos estejam organizados em módulos e estes tenham caráter de terminalidade, dando direito a certificado de qualificação profissional para o trabalho após sua conclusão com aproveitamento.

O SENAI oferece ainda Educação Técnica de Nível Médio, destinada a alunos matriculados ou egressos do Ensino Médio, com o objetivo de proporcionar-lhes habilitação, qualificação, aperfeiçoamento e especialização, estruturada e oferecida segundo itinerários formativos que possibilitem qualificações intermediárias.

A articulação entre a educação profissional técnica de nível médio e o ensino médio acontece de forma:

- Integrada, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental, sendo o curso planejado de modo a conduzir o aluno à habilitação profissional técnica de nível médio na mesma instituição de ensino, contando com matrícula única para cada aluno;
- Concomitante, oferecida somente a quem já tenha concluído o Ensino Fundamental ou esteja cursando o Ensino Médio, na qual a complementaridade entre a educação profissional técnica de nível médio e o Ensino Médio pressupõe a existência de matrículas distintas para cada curso, podendo ocorrer: na mesma instituição de ensino, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis; em instituições de ensino distintas, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis; ou em instituições de ensino distintas, mediante convênios de intercomplementaridade, visando ao planejamento e ao desenvolvimento de projetos pedagógicos unificados;
- Subsequente, oferecida somente a quem já tenha concluído o Ensino Médio.

Em parceria com a Faculdade de Tecnologia do SENAI Goiás, o SENAI de Rondônia, desde 2007 passou a oferecer cursos de pós-graduação *lato sensu*. Esses cursos objetivam o aprofundamento de conhecimentos em disciplina ou área restrita do saber, capacitando os alunos para a compreensão atualizada das áreas do conhecimento, dando ênfase ao campo específico da habilitação escolhida e visando também à iniciação à pesquisa científica. Têm duração mínima de 360 horas, estando em desenvolvimento os cursos de: MBA em Gestão de Obras e MBA em Logística Empresarial.

No SENAI de Rondônia, no período de janeiro de 2008 a abril de 2010, foram formados para o setor da construção civil 909 (novecentos e nove) alunos (SENAI, 2010).

No Programa Acreditar foram qualificados, no período de janeiro de 2008 a abril de 2010, 7.084 (sete mil e oitenta e quatro) alunos (ACREDITAR, 2010).

### **3. PROPOSIÇÃO**

Neste estudo, propôs-se identificar os impactos do Programa Acreditar, de Qualificação Continuada, na formação de mão de obra no município de Porto Velho.

O objetivo principal do Programa Acreditar é qualificar a população do município de Porto Velho, com a finalidade de inserir a mão de obra local nas obras que estão sendo realizadas na construção da UHE Santo Antonio.

Acredita-se que o Programa Acreditar absorva 80% das pessoas que estão sendo qualificadas para o trabalho da construção da Usina Hidrelétrica Santo Antonio, e que o restante (20%), seja absorvido pelo campo de trabalho da construção civil da região, que se encontrava em ascensão antes mesmo do início das obras da UHE, proporcionando o desenvolvimento local.

O cenário do campo de trabalho na construção civil após a conclusão da construção da UHE deve ser levado em consideração, já que haverá cerca de onze mil pessoas desempregadas.

Uma alternativa seria a ampliação do Programa Acreditar para a qualificação de mão de obra também em outras áreas de trabalho, assim como dar continuidade ao Programa, que está previsto para encerrar suas atividades em dezembro de 2010.

## 4 MÉTODO

### 4.1 TIPO DE PESQUISA

Segundo Marconi e Lakatos (2008, p. 46), “o método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo”.

Para Richardson (2008), método em pesquisa diz respeito à escolha do procedimento para descrever e explicar os fenômenos.

Esta pesquisa teve uma abordagem quantitativa, quanto à tabulação dos dados do questionário de múltiplas escolhas para identificar o perfil do trabalhador que participa do Programa Acreditar e descrever o índice de aproveitamento de mão de obra na UHE Santo Antonio, e qualitativa, na análise dos documentos para descrever o processo da qualificação de mão de obra do Programa. Em relação ao método quantitativo, pode-se dizer que é direcionado para dados mensuráveis, por meio de recursos e técnicas como questionários de perguntas fechadas de múltipla escolha. Já o método qualitativo é quando se considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito. Os pesquisadores tendem a avaliar os seus dados indutivamente (SILVA; MENEZES, 2005).

Do ponto de vista dos seus objetivos, a pesquisa foi descritiva. Segundo Silva e Menezes (2005, p. 21), “a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população e envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados”.

Nos procedimentos técnicos, utilizou-se o estudo de caso. Segundo Silva e Menezes (2005), uma pesquisa é considerada estudo de caso quando envolve o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento.

O estudo foi realizado especificadamente no Programa de Qualificação Continuada Acreditar, envolvendo levantamentos bibliográficos e documentais, aplicação de questionário de perguntas fechadas de múltipla escolha e análise documental como meio de investigação, a fim de descrever o processo de qualificação, identificar o perfil do participante e o índice de aproveitamento da mão de obra local.

## 4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa de campo foi realizada com aplicação direta de questionário com perguntas fechadas, de múltipla escolha.

Segundo Marconi e Lakatos (2008), são perguntas fechadas, mas apresentam uma série de possíveis respostas, abrangendo várias facetas do mesmo assunto. O estudo contou com uma amostra de 292 (duzentos e noventa e dois) participantes do Programa Acreditar, no ambiente de qualificação, com erro amostral tolerável em 5% (0,05).

Segundo Fonseca e Martins (1996), sua amostragem consta de variáveis nominais, e a população é finita. Onde:  $N = 1.220$  (tamanho da população), referentes aos alunos que frequentaram o Programa nos meses de janeiro a maio de 2010.

A técnica de amostragem foi a não probabilística, ou seja, por acessibilidade, usada quando há uma escolha deliberada dos elementos da população.

O questionário foi aplicado no ambiente do Programa Acreditar pela própria pesquisadora. O procedimento para seleção dos sujeitos que compuseram o número de respondentes calculado, foi acessibilidade.

## 4.3 PROCEDIMENTOS

Para a coleta de dados realizou-se uma análise documental para descrever o processo de qualificação profissional do Programa. Os dados foram coletados nos materiais didáticos oferecidos pelo Programa, materiais informativos elaborados pelos técnicos da empresa Odebrecht e relatórios cedidos pelo setor de Recursos Humanos. Pretendeu-se demonstrar o índice de egressos efetivados no trabalho formal na Usina Hidrelétrica Santo Antonio, com base em relatórios cedidos pelo setor de recursos humanos da empresa.

Para identificação do perfil do trabalhador, utilizou-se questionário com perguntas fechadas de múltipla escolha, que foi aplicado, no ambiente do Programa Acreditar, pela própria pesquisadora.

A coleta foi realizada nos meses de julho e agosto/2010, conforme autorização do CEP/Unitau (Comitê de Ética em Pesquisa da UNITAU), Declaração nº 310/2010.

#### 4.4 ANÁLISES DE DADOS

Para o processamento da pesquisa, os dados para identificar o perfil do participante do Programa foram tabulados e tratados por meio do software EXCEL. Os conteúdos dos documentos para descrever o processo do curso do Programa Acreditar e para identificar o número de egressos efetivados ao trabalho formal na UHE Santo Antonio foram analisados de forma qualitativa.

## 5. RESULTADOS

Buscou-se identificar, nesta dissertação, os impactos do Programa Acreditar, de Qualificação Continuada, na formação de mão de obra e no desenvolvimento do município de Porto Velho.

### 5.1 PROGRAMA ACREDITAR

O Programa Acreditar é um programa piloto, implantado em Porto Velho em fevereiro de 2008. Seu objetivo é preparar o cidadão de Porto Velho para atender às demandas geradas pela obra da Usina Hidrelétrica Santo Antonio, com término previsto para dezembro de 2010.

A inspiração para a criação do Programa Acreditar foi a falta de mão de obra qualificada registrada em Porto Velho há cerca de três anos. Dados apontaram que a população local atenderia com apenas 30% à demanda de mão de obra qualificada necessária para os trabalhos na Usina Hidrelétrica Santo Antônio. Esse dado foi obtido após realização de uma pesquisa sobre o perfil profissional local, no Centro de Pesquisas de Populações Tradicionais Cuniã (CPPT/CUNIÃ, 2010).

Os motivos dessa falta de qualificação estavam relacionados à história da região, ligada ao extrativismo, ao garimpo e à construção da estrada de ferro Madeira-Mamoré. Todos esses ciclos econômicos contribuíram para a ocupação desordenada da cidade.

Para não repetir os mesmos erros do passado, a idéia, então, foi reescrever a história de Porto Velho, qualificando a população local. Isso possibilitaria reverter à estatística, com a criação de uma nova realidade, na qual 70% da demanda para os trabalhos na usina pudessem ser supridos pela população local, minimizando assim a importação de mão de obra (ODEBRECHT, 2009).

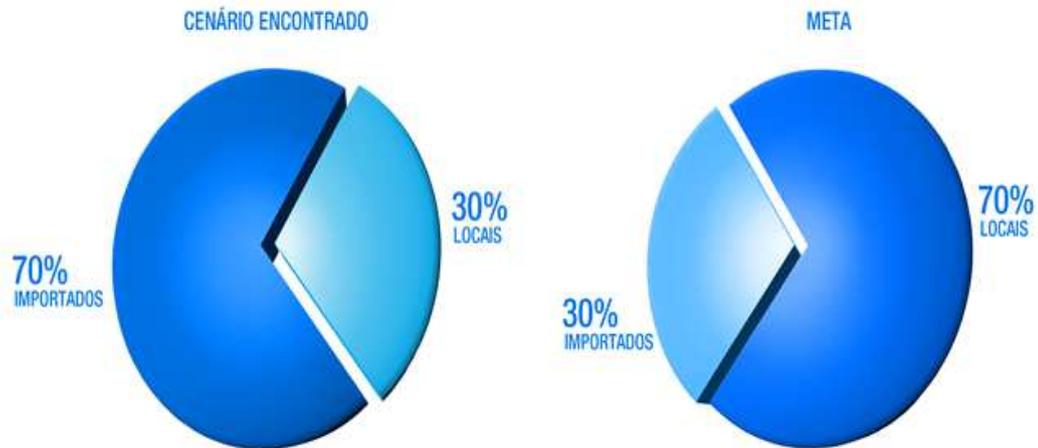


Figura 1 – Profissional  
Fonte: Odebrecht, 2009

Para participar da qualificação, é necessário saber ler e escrever, e passar pelos testes da seleção, que incluem provas de matemática e português, exame médico e testes psicotécnicos. Os selecionados para os cursos recebem gratuitamente material didático, camiseta, lanche e transporte para pontos estratégicos da cidade.

Um dos pré-requisitos para pleitear uma vaga de emprego oferecida pelas empresas do consórcio é concluir com êxito a qualificação profissional oferecida pela empresa de forma gratuita, a qual não exige escolaridade, mas que o candidato saiba ler e escrever.

Finalizar com êxito o curso de qualificação não é garantia de trabalhar na Usina, pois isso dependerá da oferta de vagas no momento da procura.

O Programa de Qualificação Profissional Continuada – Acreditar foi lançado pela Construtora Norberto Odebrecht (CNO). A meta é formar 11 mil pessoas nas funções mais utilizadas na construção civil pesada, voltada para a construção da Usina Hidrelétrica Santo Antonio.

A iniciativa conta com a parceria do Governo Federal, Governo do Estado de Rondônia, Prefeitura Municipal de Porto Velho, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI e a Faculdade Interamericana de Porto Velho – UNIRON.

O Programa de Qualificação Continuada foi criado especialmente para a população trabalhadora de Porto Velho. Todo o material didático utilizado para as aulas do Acreditar foi desenvolvido pela Odebrecht, que investe mais de R\$ 12 milhões nesse projeto.

Segundo O Programa Acreditar (2008), os principais objetivos são:

- Qualificar e preparar o cidadão de Porto Velho para atender às demandas geradas pela obra da UHE Santo Antonio;
- Mitigar a migração de trabalhadores de outras regiões do País;
- Contribuir para o desenvolvimento da região.

O Programa é dividido em quatro etapas: inscrição, seleção, módulo básico e módulo técnico:

- Inscrição: o candidato interessado deve ser maior de 18 anos, saber ler e escrever e preencher uma ficha de inscrição;
- Seleção: após o candidato ter realizado a inscrição, é convocado para o processo de seleção, que compreende:
  - Apresentação do Programa,
  - Teste psicológico,
  - Prova de escolaridade (português e matemática) e
  - Avaliação médica
- Módulo Básico: com carga horária de 32 h, o aluno recebe informações sobre Saúde, Segurança no Trabalho, Meio ambiente, Qualidade e Psicologia do Trabalho, avaliação dos conteúdos, e deverá ter um aproveitamento de no mínimo 70%, para que tenha instrumentos para a mudança de atitude, não só como profissional, mas também como cidadão. Caso não consiga ser aprovado na avaliação, poderá voltar no dia da avaliação da turma subsequente e fazê-la de novo, até conseguir sua aprovação.

Módulo Técnico: após a conclusão do módulo básico, agendar na secretaria do Programa. A carga horária pode variar de 32 a 80 horas, dependendo da categoria escolhida pelo aluno. As aulas são ministradas pela manhã ou à tarde, e

qualificam para as funções de: pedreiro, armador, soldador, carpinteiro, vibradorista, mecânico de equipamentos leves e pesados, eletricitas de corrente alternada e de corrente contínua; operadores de carregadeira, caminhão fora de estrada, escavadeira hidráulica, caminhão basculante, moto niveladora e trator esteira.

O candidato apto para participar das aulas recebe um código de conduta, onde ficam estabelecidas algumas regras e normas obrigatórias:

- Pontualidade e assiduidade;
- Respeito ao horários de cursos;
- Os atrasos devem ser justificados;
- As faltas deverão ser justificadas com atestado médico, 10% de faltas não justificadas implicam exclusão do curso;
- Educação e Disciplina;
- Respeitar os orientadores e os colegas;
- Ser responsável e cumprir suas obrigações;
- Shorts, bermudas, chinelos e bonés não são permitidos em sala de aula;
- Não é permitido o uso de celulares e aparelhos sonoros durante as aulas; não é permitido fumar dentro da sala de aula;
- Manter o local de qualificação sempre em ordem e em condições de uso;
- Não é permitido ao aluno assistir às aulas com sintomas de embriaguez e/ou de uso de substâncias tóxicas;
- Não é permitido o uso de máquina fotográfica ou filmadora em sala de aula;
- Comprometimento pessoal com a escola e educação;
- As aulas só podem ser assistidas por maiores de 18 anos;
- Responsabilidade: todo material e uniforme do Acreditar deve ser cuidadosamente manipulado;
- O Programa Acreditar e a UNIRON não se responsabilizam pelo veículo de transporte dos alunos;
- Preservar e manter a estrutura física da escola;
- Segurança do trabalho;
- Seguir rigorosamente as Normas de Segurança e as Diretrizes dadas pelos orientadores;

- Durante as aulas práticas é proibida a utilização de acessórios que comprometam a segurança;
- Por questões de segurança, cabelos compridos deverão permanecer presos;
- É proibida a utilização de arma de fogo ou arma branca em sala de aula;
- Utilizar obrigatoriamente todos os equipamentos de segurança necessários, EPI (equipamento de proteção individual) e EPC (equipamento de proteção coletiva);
- Eficiência;
- Dedicação, empenho, determinação e atenção são fundamentais para alcançar a excelência;
- Seriedade;
- Participar regularmente da etapa de treinamento em que estiver matriculado, bem como cumprir as regras citadas.

O Programa Acreditar conta com uma estrutura de 20 salas climatizadas. Para as aulas práticas, o aluno conta com uma área de 1.600 m<sup>2</sup>, com 9 (nove) oficinas, onde é aplicada a metodologia da Odebrecht: “Aprender Fazendo” (Odebrecht, 2009).

Para as aulas práticas, a oficina do SENAI está estruturada com máquinas de solda, calandra, dobradeira, ferramentas e máquinas em geral.

Após o curso, os alunos têm prioridade na contratação quando houver vaga. No entanto, o participante não tem nenhum compromisso ou vínculo empregatício com o consórcio CSAC/Odebrecht.

O aluno que não concluir o módulo básico ou o módulo técnico poderá retornar e fazer novo agendamento, desde que tenha cumprido as regras do Programa.

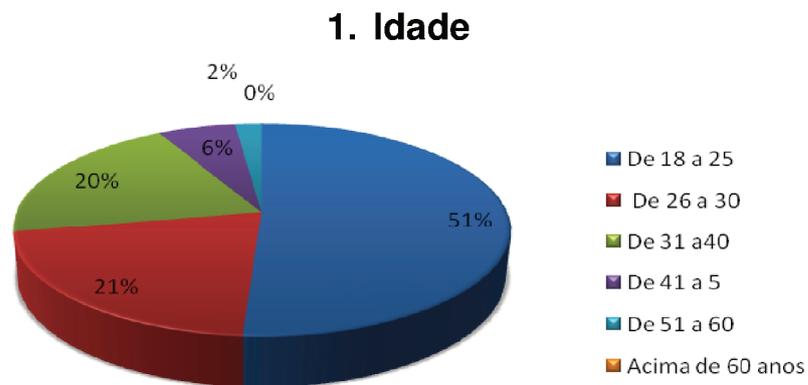
## 5.2 RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

### 5.2.1 Perfil do Participante do Programa Acreditar

Para traçar o perfil do indivíduo que participa do Programa Acreditar, foi realizada pesquisa de campo que contou com uma amostra de 292 pessoas.

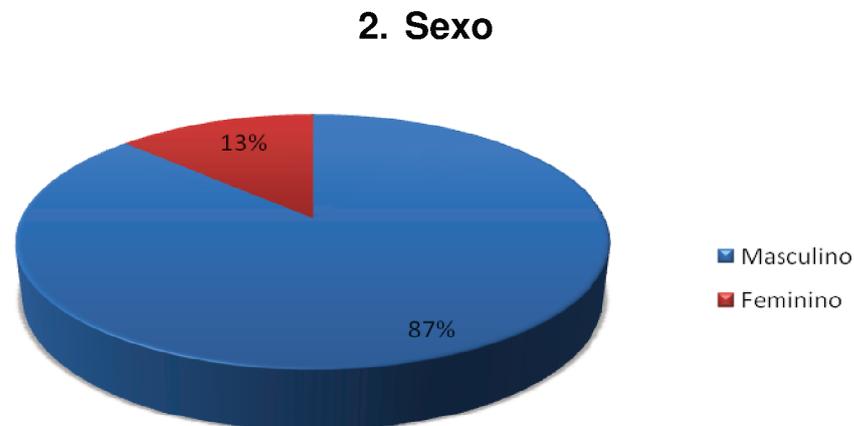
Com o intuito de distinguir a quantidade de alunos que são indicados pelo setor de Recurso Humanos da empresa para a qualificação profissional e contratação, as questões 11 e 12 estavam voltadas apenas para os alunos que foram indicados por esse setor, conforme questionário em apêndice.

De acordo com as respostas à primeira pergunta do questionário (idade), a maioria dos alunos está na faixa etária entre 18 e 25 anos, que equivale a 51% do total, seguidos de 21%, que estão na faixa entre 26 a 30 anos, 20% de 31 a 40, 6% de 41 a 50 anos e 2% de 51 a 50 anos.



**Gráfico 1 – Idade**

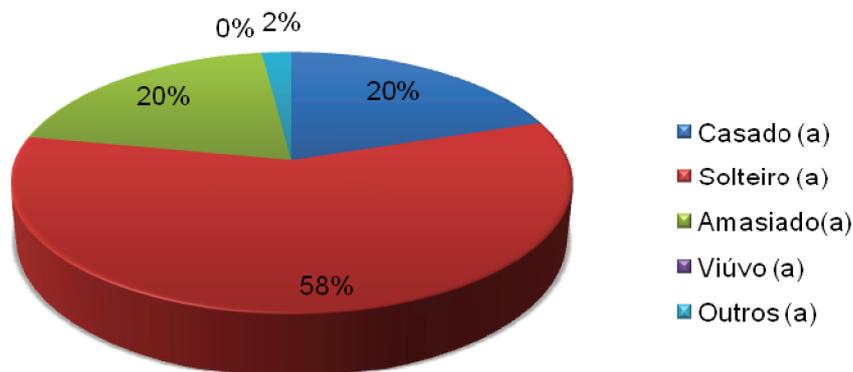
Conforme as respostas à pergunta nº 2 (Sexo), a participação de indivíduos do sexo masculino (87%) é superior à do feminino (13%).



**Gráfico 2 - Sexo**

Conforme as respostas à pergunta nº 3 (Estado Civil), o gráfico demonstra que 58% dos alunos participantes do programa Acreditar são solteiros, seguidos de um empate entre os casados e os amasiados – 20%, e 2% correspondem a outros tipos de relacionamentos.

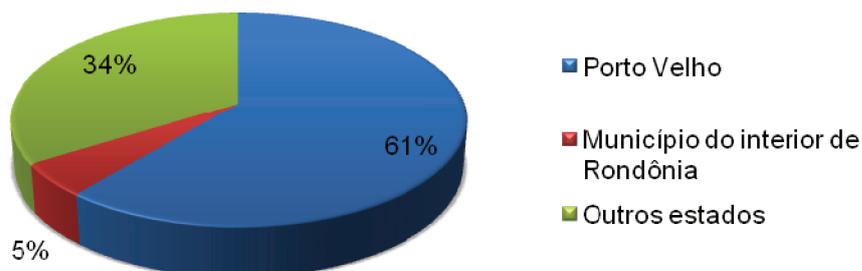
### 3. Estado Civil



**Gráfico 3** - Estado civil

De acordo com as respostas à quarta pergunta do questionário aplicado (Onde mora?), 61% dos alunos do Programa Acreditar moram na cidade de Porto Velho, 34% moram em outros Estados e apenas 5% são dos municípios do interior do Estado.

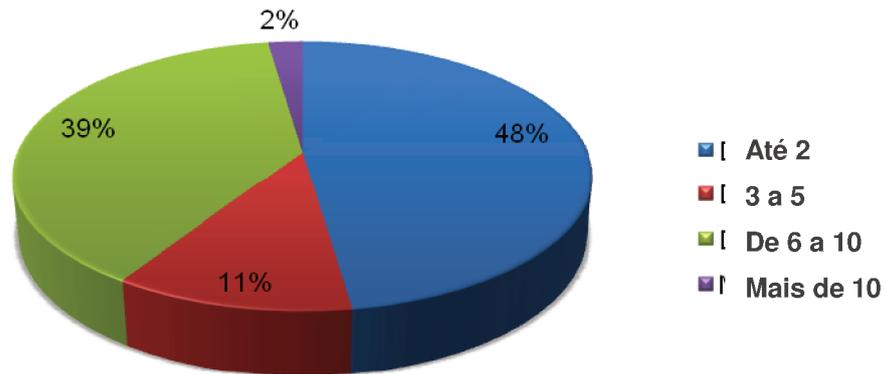
### 4. Onde mora?



**Gráfico 4** – Onde mora.

À pergunta nº 5 (Quantas pessoas moram na sua casa?), 61% responderam que moram com até 5 pessoas, 21% responderam que com até duas pessoas, 17%, de 6 a 10 pessoas, e 1% mora com mais de 10 pessoas na mesma casa.

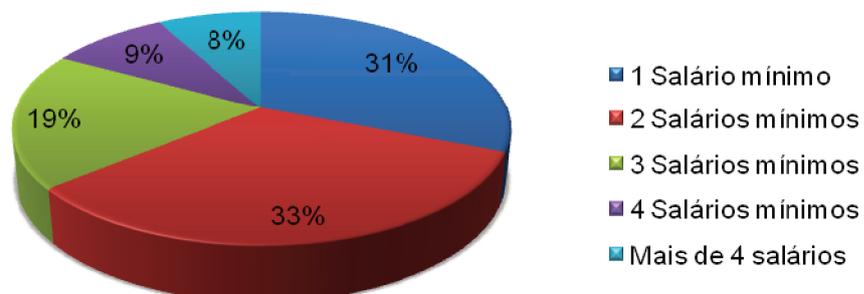
### 5. Quantas pessoas moram na sua casa?



**Gráfico 5** - Quantidades de pessoas na mesma residência.

Conforme as respostas à pergunta nº 6 (Qual a sua renda familiar?), o gráfico demonstra que 33% ganham até 2 salários mínimos; 31%, 1 salário mínimo; 19%, 3 salários mínimos; 9%, 4 salários mínimos; 8%, mais de 4 salários mínimos.

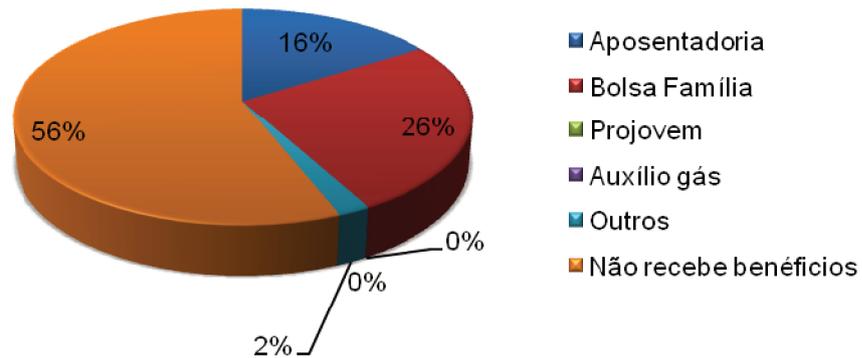
### 6. Qual a sua renda familiar (somando-se a renda de todas as pessoas que moram na sua casa)?



**Gráfico 6** - Renda familiar.

À pergunta nº 7 (Na sua casa, alguém recebe benefícios? Quais?), 56% responderam que não, 26% recebem o Bolsa Família, 16% recebem aposentadoria e 2% outros, que não foram especificados.

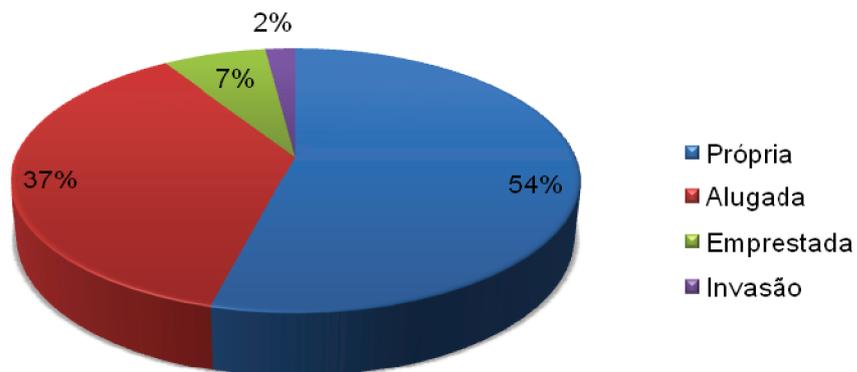
### 7. Na sua casa, alguém recebe benefícios. Quais?



**Gráfico 7** - Benefícios do governo em complemento a renda familiar.

À pergunta nº 8 (Você mora em casa: alugada, própria, emprestada, invasão), obteve-se que 54% dos alunos moram em casa própria, 37%, em casa alugada, 7%, em casa emprestada, e 2% deles moram em áreas invadidas.

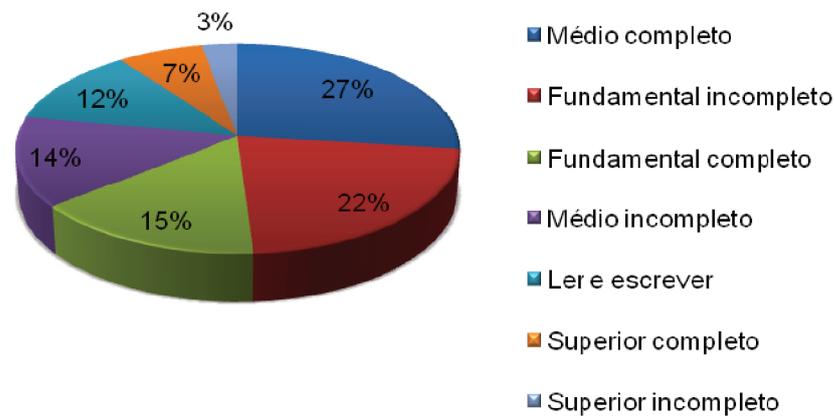
### 8. Você mora em casa:



**Gráfico 8** - Situação da moradia.

À pergunta nº 9 (Qual a sua escolaridade?), 27% responderam que possuem Ensino Médio completo; 22%, que possuem o Ensino Fundamental incompleto; 15%, que possuem o Ensino Fundamental completo; 14%, Ensino Médio incompleto; 12% sabem ler e escrever, 7% tem o Ensino Superior completo e 3% Superior incompleto.

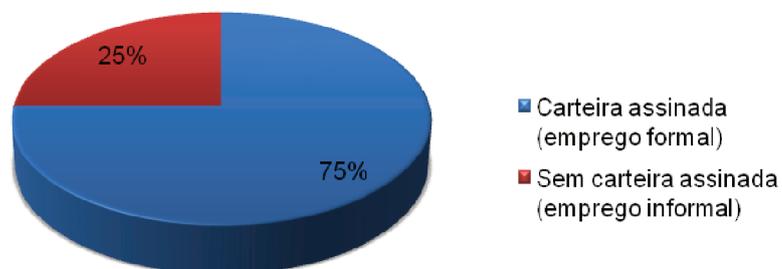
### 9. Qual a sua escolaridade?



**Gráfico 9** - Escolaridade.

De acordo com as respostas à pergunta nº 10 (Seu último emprego?), 75% dos alunos tiveram emprego formal com registro em carteira, e apenas 25% trabalharam sem registro em carteira, realizando serviços informais.

### 10. Seu último emprego?



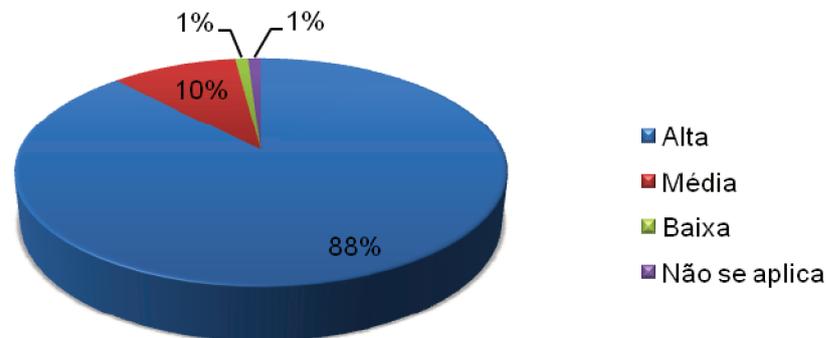
**Gráfico 10** - Emprego formal e informal.

Alguns alunos que ingressaram no Programa Acreditar buscaram participar do curso por iniciativa própria, dirigindo-se à área de recursos humanos no setor de qualificação profissional. De acordo com a amostra pesquisada (292), 38,35% ingressaram no curso por intermédio do RH da empresa, e 61,65% ingressaram no curso por iniciativa própria.

Para compreender essa informação, foram reservadas as perguntas 11 e 12 do questionário para esses grupos que foram indicados pelo setor de recursos humanos da empresa.

À pergunta nº 11 (Qual a sua expectativa em conseguir um emprego por meio do Programa Acreditar?), 88% responderam que a expectativa foi alta, 10%, que foi média, e 1%, baixa. 1% da alternativa “não se aplica” refere-se a alunos que já vêm indicados para o trabalho na UHE e que estão cumprindo um dos pré-requisitos, que é participar da qualificação.

**11. Qual a sua expectativa em conseguir um emprego por meio da qualificação do Programa Acreditar?**

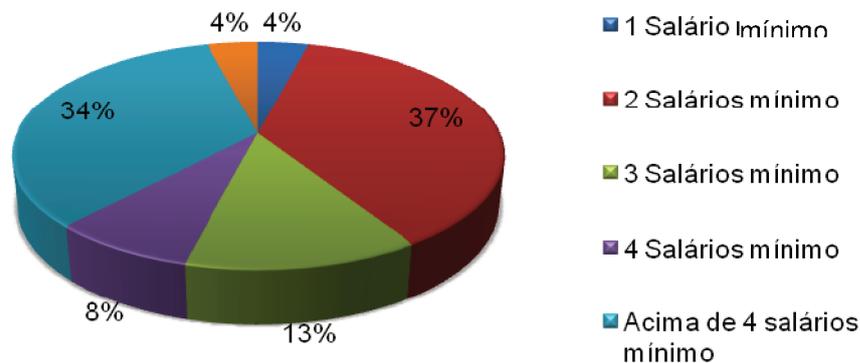


**Gráfico 11** - Expectativa de emprego.

Conforme as respostas à pergunta nº 12 (Indique sua expectativa de salário no novo emprego, depois de concluir a qualificação no programa acreditar.), 37% dos alunos têm a expectativa de conquistar dois salários mínimos com a qualificação profissional proposta pelo Programa Acreditar, 34% espera receber acima de quatro salários mínimo, 13% almejam conseguir três salários mínimos, 8% têm a expectativa de conseguir quatro salários, e 4% esperam receber um salário mínimo.

No grupo questionado, só 1% afirmou que não se aplica, evidenciando que já havia um acerto predefinido e que estava ali apenas para atender a um pré-requisito para a contratação.

**12. Indique sua expectativa de salário no novo emprego, depois de concluir a qualificação no programa acreditar.**



**Gráfico 12** - Expectativa de salário.

Por meio da aplicação dos questionários, foi possível identificar as principais características do aluno que participa do Programa de Qualificação Continuada, conforme quadro 4:

<b>Principais características do aluno que participa do Programa</b>
18 a 25 anos
Masculino
Solteiro
Mora em Porto Velho
Mora com até 5 pessoas na mesma casa
Renda familiar de dois salários mínimos
Recebe benefício da Bolsa Família
Mora em casa própria
Possui Ensino Médio
Teve seu último emprego na formalidade, com carteira assinada
Possui alta expectativa de conseguir emprego na UHE
Expectativa de ganhar em média dois salários mínimos

**Quadro 4** – Principais características do aluno que participa do Programa Acreditar  
Fonte: Pesquisadora, 2010

### 5.3 DESEMPENHO DO PROGRAMA ACREDITAR NO EMPREGO FORMAL APÓS QUALIFICAÇÃO

O quadro 5 apresenta o número de alunos aprovados no módulo técnico do Programa Acreditar e efetivados no emprego formal da UHE Santo Antonio, durante o período de janeiro de 2008 a abril de 2010.

<b>CURSOS</b>	<b>QUANTIDADE</b>
Armador	1.225
Carpinteiro	852
Pedreiro	561
Vibradorista	538
Soldador	138
Eletricista de Corrente Alternada	57
Eletricista de Corrente Contínua	42
Mecânico de Equipamentos Leves	24
Montador	12
Motorista de Caminhão de Fora de Estrada	144
Motorista de Caminhão Basculante	414
Operador de Carregadeira	51
Operador Central de Concreto	14
Operador de Escavadeira Hidráulica	88
Operador Grua Torre	37
Operador Motoniveladora	36
Operador Retroescavadeira	12
Operador Trator Estreita	76
Sinaleiro	81
<b>TOTAL</b>	<b>4.452</b>

**Quadro 5** – Alunos aprovados no Módulo Técnico e contratados pela UHE Santo Antonio  
Fonte: Recursos Humanos - Programa Acreditar, 2010

O Programa Acreditar formou, no período de janeiro de 2008 a abril de 2010, 7.084 (sete mil e oitenta e quatro) trabalhadores, na categoria de técnicos da construção civil, nas diversas funções. Destes, 4.452 foram efetivamente

contratados pelas empresas do Consórcio responsável pela construção da UHE, que corresponde a 62,8% do total de alunos qualificados, conforme gráfico 13:

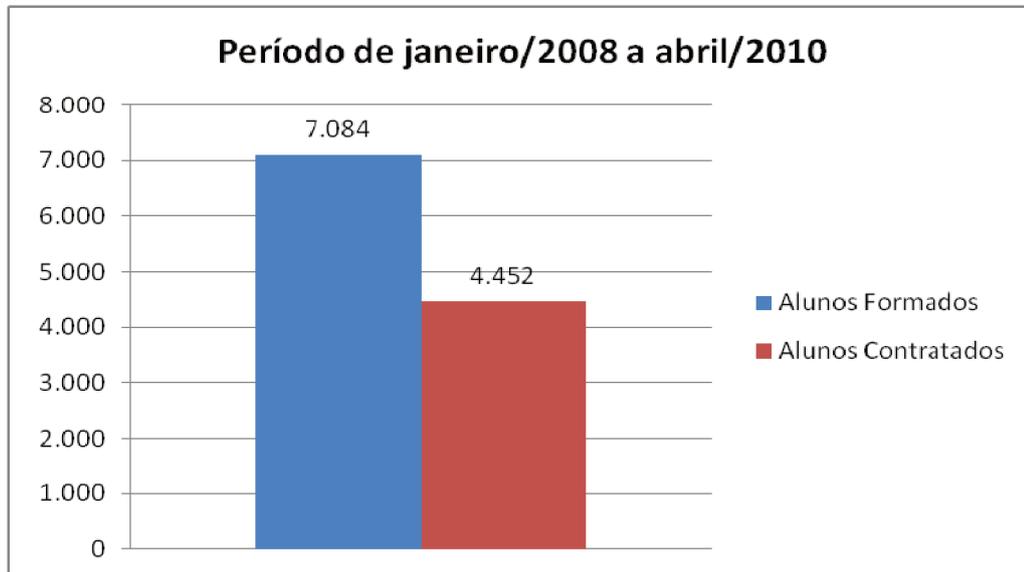


Gráfico 13 – Demonstrativo de Alunos Formados/Contratados por meio do Programa Acreditar

Fonte: Programa Acreditar, 2010

Segundo o setor de Recursos Humanos, responsável pela contratação dos alunos formados, a contratação ocorre de acordo com a necessidade das obras da Usina Hidrelétrica Santo Antonio (Acreditar, 2010).

O restante das pessoas qualificadas deve ser absorvido pelo setor de construção civil da região.

## 6 DISCUSSÃO

O Programa Acreditar é um projeto piloto. Foi implantado em Porto Velho para suprir a necessidade de mão de obra qualificada para a construção da UHE Santo Antonio. Tão logo suprir essa necessidade, o Programa migrará para outra região. A previsão é dezembro de 2010.

Dentre as normas estabelecidas pelo Programa, para o indivíduo poder participar da qualificação é necessário que saiba ler e escreve e que passe pelos testes de seleção, que incluem provas escritas de matemática e português, preenchimento da ficha de inscrição com o próprio punho, aprovação no teste psicológico e avaliação médica. Conforme Riva e Messeguer (1991), os trabalhadores da construção civil pesada possuem baixa formação escolar. Conseguem ser selecionadas para participar do Programa as pessoas que possuem Ensino Médio completo, conforme perfil identificado do participante do Programa.

Corroborar com essa idéia, Humphrey (1994), quando afirma que, em razão do baixo nível dos trabalhadores, até mesmo os programas internos das empresas para treinamento acabam dificultados, o que evidencia o *déficit* de educação básica existente. Uma ação conjunta entre qualificação profissional e educação formal contribuiria para dar oportunidade de ingresso ao Programa. A GEPRO (Gerência de Educação Profissional) poderia implantar cursos de EJA (Educação de Jovens e Adultos) para formar esses trabalhadores.

Os testes de seleção aplicados pelo Programa, excluiriam grande parcela das pessoas que necessitam e sobrevivem do trabalho da construção civil pesada, sem lhes dar condições de participar do Programa e concorrer às vagas oferecidas para o emprego formal. Assim, dois dos objetivos do Programa Acreditar não seriam atendidos: qualificar e preparar o cidadão de Porto Velho para atender às demandas geradas pela obra da UHE Santo Antonio e mitigar a migração de trabalhadores de outras regiões do país.

O módulo básico do Programa é composto de uma carga horária de 32 horas. O aluno recebe informações para saúde, segurança no trabalho, meio ambiente, qualidade e psicologia do trabalho. No final dos módulos faz uma

avaliação dos conteúdos, devendo obter aproveitamento mínimo de 70%. Caso não consiga ser aprovado na avaliação, poderá voltar e fazer de novo, quantas vezes for necessário para conseguir aprovação.

Na sequência do curso básico, quem atinge o mínimo necessário nas avaliações (70%), pode escolher um dos cursos técnicos e ir para a etapa prática. No módulo técnico, os cursos variam de 32 a 80 horas de carga horária. As qualificações são para as funções de pedreiro, armador, soldador, carpinteiro, vibradorista, mecânico de equipamentos leves e pesados, eletricitista de corrente alternada e de corrente contínua, e de operadores de carregadeira, caminhão fora de estrada, escavadeira hidráulica, caminhão basculante, moto niveladora e trator esteira.

A meta do Programa Acreditar é qualificar 11 mil pessoas nas funções mais utilizadas na construção civil pesada, para a construção da UHE Santo Antonio.

No período de janeiro de 2008 a abril de 2010 foram qualificadas 7.084 (sete mil e oitenta e quatro) pessoas, das quais 4.452 (quatro mil, quatrocentos e cinquenta e dois) foram efetivadas no trabalho na UHE Santo Antonio, o que corresponde a 62,8% dos formados. Concluir com êxito o curso de qualificação não é garantia de trabalhar na UHE, pois isso dependerá da oferta de vagas no momento da procura; no entanto, cumpre-se um dos objetivos do Programa: contribuir para o desenvolvimento da região. O indivíduo não é obrigado a trabalhar na UHE Santo Antonio. Passando, passando na seleção, adquire o direito de qualificação, sem compromisso de trabalhar na UHE, nem de ser contratado pela Empresa.

Nesta pesquisa, propôs-se também identificar o perfil do indivíduo que participa do Programa Acreditar, com uma amostra de 292 (duzentos e noventa e dois) indivíduos. Observando-se os resultados desta pesquisa de campo, pode-se identificar que a maioria dos que participam do programa (51%) está na faixa etária entre 18 e 25 anos, e que a participação do sexo masculino nas funções da construção civil é bastante superior à do feminino, com 87% dos participantes contra 13% de mulheres; na sua maioria são pessoas solteiras (58%), seguidas de casadas (20%); na grande maioria, moradores de Porto Velho (61%), e apenas 34% do interior do estado. Percebe-se que foi atingido um dos objetivos do Programa: mitigar a migração de trabalhadores de outras regiões do país (ACREDITAR, 2008).

Dentre os entrevistados, 61% responderam que moram na mesma casa, com até 5 pessoas; com uma renda familiar de até dois salários mínimos (33%), muito próximos dos que vivem apenas com 1 salário mínimo (31%), contra 8% que vivem com 4 salários mínimos mensais, e 26% recebem benefícios do governo federal, como o bolsa família.

Esses resultados enfatizam que os trabalhadores da indústria da construção civil possuem características próprias, como inércia às alterações por utilizar mão de obra intensiva e pouco qualificada com pouco acesso a plano de carreira (RIVA, 1991; MESEGUER, 1991).

A pesquisa também demonstrou que 56% moram em casa própria, contra 2% que moram em áreas invadidas. Dos alunos, 27% fizeram o Ensino Médio completo, 12% são analfabetos funcionais, apenas sabem ler e escrever, e nunca foram à escola. Esses dados reforçam o histórico do brasileiro, que não conclui seus estudos escolares, ou ainda, que não tem acesso a ele, e existem aqueles fatores de ordem social, que afetam sobremaneira a formação dos alunos que frequentam a escola pública (MEC, 2009) e que constituem novos desafios educacionais.

Nesse contexto, é relevante citar a visão de Fogaça; Eichenberg (1993), de que o conceito de qualificação que emerge do paradigma da automação flexível conduz a uma revisão, não apenas da organização e do funcionamento das atividades produtivas, mas também dos processos de preparação de recursos humanos.

Em síntese, surge um conceito de qualificação que vai além do simples domínio das habilidades motoras e disposição para cumprir ordens, e que deve contemplar, acima de tudo, ampla formação geral e sólida base de conhecimentos tecnológicos, tornando fundamental o papel da educação geral enquanto mecanismo de formação do trabalhador e exigindo nova articulação entre educação geral e qualificação profissional.

Conforme afirma Pinto (1996), o adulto é, por conseguinte, um trabalhador trabalhado. Por um lado, só subsiste se efetua trabalho, e, por outro, só pode fazê-lo nas condições oferecidas pela sociedade. 75% dos alunos tiveram seu último emprego na formalidade, com carteira assinada, demonstrando alta expectativa em

ser empregado na UHE Santo Antonio (88%), e, a maioria (37%), com expectativa de ganhar acima de dois salários mínimos por mês.

Propôs-se também, nesta pesquisa, demonstrar o índice de aproveitamento de mão de obra dos alunos egressos do Programa Acreditar efetivados no trabalho formal na UHE Santo Antonio.

Verificou-se, por meio de análise documental junto ao Programa, que no período de janeiro de 2008 a abril de 2010 foram qualificados 7.084 alunos. Destes, 4.452 foram efetivados no trabalho formal, o que corresponde a 62,8 % dos alunos formados.

## 7 CONCLUSÃO

Os achados deste estudo permitem concluir que o Programa Acreditar, de Qualificação Continuada, contribuiu para o desenvolvimento econômico e social da região, em virtude da grande empregabilidade e qualificação da mão de obra local.

Apesar desse cenário, o Programa apresenta, tanto impactos negativos quanto positivos, na qualificação de mão de obra, em Porto Velho.

O Programa Acreditar não tem caráter social. Foi criado mediante necessidade emergencial de mão de obra para a construção da UHE Santo Antonio, e encerrará suas atividades logo que suprir essa demanda, o que está previsto para dezembro de 2010.

O Programa deveria continuar e qualificar mão de obra também em outras áreas do conhecimento, além da construção civil, para que as pessoas da região tenham outras expectativas de emprego, após o término da construção da UHE Santo Antonio, previsto para 2013.

O Programa deveria inserir, no Módulo Básico, Noções de Empreendedorismo, para que esses trabalhadores tenham outras expectativas de trabalho após o término da construção da UHE, como uma cooperativa. Deveria também prestar serviços no setor da construção civil, oferecendo mão de obra qualificada em todas as funções da construção civil pesada para o município e região, driblando o desemprego e favorecendo o desenvolvimento regional.

O Programa Acreditar divulga que é gratuito, mas tem parceria do Governo Federal, Estadual e Municipal. Podem participar do Programa maiores de dezoito anos que saibam ler e escrever e que consigam ser aprovados nos exames de seleção, que incluem prova escrita.

Em 2006, o Consórcio responsável pela construção da obra da UHE Santo Antonio recebeu licença ambiental da realização da obra e divulgou o seu início para janeiro de 2008. As esferas do governo deveriam ter planejado e implantado Programas no âmbito da qualificação profissional, não somente para as funções da construção civil pesada, mas também para postos de trabalho que exigissem formação superior.

O setor da construção civil pesada é basicamente constituído por trabalhadores com baixa formação escolar. Políticas públicas poderiam ter sido implantadas para formar esses trabalhadores, como o EJA (Educação de Jovens e Adultos), para que esses trabalhadores não fossem excluídos do Programa. O perfil do aluno que participa da qualificação profissional do Programa Acreditar tem o Ensino Médio completo.

Os Governos Federal, Estadual e Municipal não proporcionaram qualificação para os trabalhadores do município e região. No Plano Diretor do município de Porto Velho (2008) está previsto o início das obras e, ainda, o incremento populacional no município em função da construção da UHE.

No período de janeiro de 2008 a abril de 2010, o Programa Acreditar qualificou um total de 7.084 (sete mil e oitenta e quatro) pessoas para os serviços da construção civil pesada no município de Porto Velho. O SENAI qualificou 909 (novecentos e nove) pessoas, e o Estado, sob a responsabilidade da GEPRO (Gerência da Educação Profissional de Rondônia) não qualificou nenhuma pessoa, nesse mesmo período.

Das 7.084 (sete mil e oitenta e quatro) pessoas que foram qualificadas para o setor da construção civil, 4.452 (quatro mil, quatrocentos e cinqüenta e duas) foram contratadas para o trabalho formal na UHE Santo Antonio, o que equivale a 62, 8% das qualificações. Houve incapacidade do Programa de captar postos de trabalho na UHE na mesma proporção das qualificações.

A previsão era de contratar 80% da mão de obra qualificada na construção da UHE Santo Antonio, e 20% seriam absorvidos pelo setor da construção civil da região.

Diante desse cenário, os Programas, no âmbito da formação profissional, deveriam exercer papel estruturante nesse processo, permitindo ações globais, abrangentes, articuladas, menos fragmentadas. Isso permitiria melhores condições de trabalho, com políticas públicas que efetivamente contribuíssem para o desenvolvimento regional.

## REFERÊNCIAS

BAPTISTA, J. M. P. D. **A Educação tecnológica e os novos programas**. Porto: Asa, 1993.

BASTOS, J. A. S. L. A. Educação e Tecnologia. Educação & Tecnologia. **Revista Técnico Científica dos Programas de Pós-graduação em Tecnologia dos CEFETs PR/MG/RJ**, Curitiba, ano I, nº 1, abr. 1997, PP. 4-29.

BASTOS, J. A. S. L. A. A educação tecnológica – conceitos, características e perspectivas. **Tecnologia & Educação**. Coletânea Educação e Tecnologia: publicação do programa de Pós-graduação em Tecnologia- PPGTEICEFET-PR. Curitiba, CEFET-PR, 1998.

BRASIL. **Lei Federal nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996**. Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 21 de Dezembro de 1996.

\_\_\_\_\_. MEC-SEMTEC. **Educação tecnológica: legislação básica**. Brasília, SEMTEC, 1994.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. TEM/CAGED. Disponível em: [HTTP://perfildomunicipio.caged.gov.br/index.asp](http://perfildomunicipio.caged.gov.br/index.asp). Acesso em 16 out. 2010.

BELLONI, M. L. Tecnologia e formação de professores: rumo a uma pedagogia pós-moderna? **Educação & Sociedade**. Campinas; CEDES, ano XIX, nº 65, dez. 1998, pp. 143-162.

CENTRO DE PESQUISAS DE POPULAÇÕES TRADICIONAIS CUNIÃ. Disponível em: <[WWW.amazonlink.org/cunia/](http://WWW.amazonlink.org/cunia/)>. Acesso em: 10 ab. 2009.

CAMATA, W. J. **Rondônia: economia e desenvolvimento**. FIERO, 2008. Disponível em: <[www.fiero.org.br/publicações.cesp](http://www.fiero.org.br/publicações.cesp). Acesso em fev/2010>. Acesso em: 18 fev.2008.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Educação para a nova indústria: uma ação para o desenvolvimento sustentável do Brasil**. Brasília, DF: CNI; Sesi; SENAI, 2009.

DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo. Cortez; Brasília, DF: MEC; UNESCO, 1996.

DELUIZ, N. **Formação do trabalhador: produtividade e cidadania**. Rio de Janeiro: Shape, 1995.

\_\_\_\_\_. **A globalização econômica e os desafios à formação profissional**. Boletim técnico do SENAC. Disponível em: <[www.senac.br/bts/222/boltec222b.htm](http://www.senac.br/bts/222/boltec222b.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2010.

DOLABELA, F. **O segredo de Luísa**. São Paulo: Cultura Editores Associados, 1999.

DEMO, P. **Educação e qualidade**. Campinas, Papyrus, 1993.

DUPAS, G. **Economia global e exclusão social**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

FIER – Federação das Indústrias do Estado de Roraima. **Perfil do Trabalhador da Indústria de Construção Civil do Estado de Roraima**. Roraima: FIER, 2007. Disponível em: <[www.scielo.br/php](http://www.scielo.br/php)>. Acesso em: 10 mar. 2010.

FOGAÇA, A. **Sobre educação e economia: um estudo sobre a automação flexível e a recuperação da inteligência na produção**. 1993. Rio de Janeiro: UFRJ; Faculdade de Educação, Tese de Doutorado em Educação.

FOGAÇA, A, EICHENBERG, L. C. Educação básica e competitividade. In VELLOSO, João Paulo dos Reis e ALBUQUERQUE, Roberto Cvalcanti de (Orgs). **Educação e Modernidade**. SP: Nobel, 1993.

FONSECA, J. S. da, MARTINS, G. A. **Curso de Estatística**. Rio de Janeiro: ATLAS, 1996.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

HUMPHREY, J. A gestão de mão de obra os sistemas de produção no Terceiro Mundo. **Estudos Avançados**, v. 8, n. 21, p. 119-46, 1994.

KUENZER, A.Z. **Educação profissional**: categorias para uma nova pedagogia do trabalho. Mimeo, 1999.

KUHN, T. **A estrutura das revoluções científicas**. São Paulo, Perspectiva, 1978.

MARCONI, E. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. Atlas, 2008.

MELLO, G. N. **Cidadania e competitividade**: desafios educacionais do terceiro milênio. São Paulo, Cortez, 1993.

MESEGUER, A. G. **Controle e garantia da qualidade na construção**. Tradução por Roberto José Falcão Bauer, Antonio Carmona F., Paulo Roberto do Lago Helene. São Paulo: Sinduscon/Projeto/PW, 1991. 178 p. Título original Controle de Qualidade e Garantia da Qualidade na Construção.

Ministério da Educação (MEC).Disponível em <http://portal.mec.gov.br/semtec/proep/>. Acesso em jan. 2009.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Disponível em <http://www.caged.gov.br/>. Acesso em mai. 2010.

MORIN, E. **O paradigma perdido**. A natureza humana. Sintra, Publicações Europa – América, 1986.

NAKABASHI. L; FIGUEIREDO. L. **Capital humano**: uma nova Proxy para incluir aspectos qualitativos. Belo Horizonte: UFMG/Cedeplar, 2005.

ODEBRECHT. Disponível em <http://www.odebrecht-ec.com/empresa/pessoas-conhecimento/programas-desenvolvimento/programa-acreditar>. Acesso em out. 2009.

PAIVA, M. S. **Avaliação do treinamento da mão de obra operária na indústria da construção civil no Rio de Janeiro**. Estudo de caso em empresas construtoras, 2003. 147f. Dissertação (Mestrado em Arquitetura) Programa de Pós-Graduação em Arquitetura – PROARQ/FAU/UFRJ, Rio de Janeiro, 2003.

PEREIRA, N. A. **Parecer sobre a proposta de um mestrado profissional**. Parecer enviado à profa. Dra. Anna Maria Moog Rodrigues do CEFET-RJ. Rio de Janeiro, CEFET/RJ, 1996.

PILETTI, N. **Estrutura e funcionamento do ensino fundamental**. São Paulo: Ática, 2001.

PINTO, D. C.o /org. O discurso pedagógico da modernidade. **Revista Brasileira Pedagógica**, Brasília. V. 77, nº 185 p. 113- 135, jan/abr. 1996.

PLANO DIRETOR. **Lei Complementar do Plano Diretor do Município de Porto Velho**. Prefeitura Municipal de Porto Velho. 2008.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social**: Métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 2008.

RIVA, E. S. O. F. **Gestão da qualidade em projetos**: Ênfase em Recursos Humanos. 1991. Dissertação (Mestrado em Arquitetura) – Racionalização da Construção. FAU/UFRJ, Rio de Janeiro, 1991.

RODRIGUES, A. M. M. **Fundamentos de uma filosofia da educação**. Petrópolis: Vozes, 1994.

RODRIGUES, J. **O moderno príncipe industrial**: o pensamento pedagógico da Confederação Nacional da Indústria. Campinas: Autores Associados, 1998.

RONDÔNIA. **Plano de Educação Estadual**. SEDUC/RO, 2010.

SAUL, R. P. **As raízes renegadas da teoria do capital humano**. Sociologias, Porto Alegre, v. Ano 6, n. 12, p. 230-273, jul/dez 2004. Disponível em: <[HTTP//WWW.scielo.br/pdf/soc/n12/22262.pdf](http://www.scielo.br/pdf/soc/n12/22262.pdf)>. Acesso em: 23 ag. 2010.

SAVIANI, D. Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**. v.12.n.34, jan/abr.2007.

SCURO, N. P. A formação de recursos humanos. São Paulo, *Instituto de Estudos Avançados*, **Coleção Documentos**, v. 20, 1991.

Secretaria do Estado de Trabalho Emprego e Promoção Social. **Perfil do Trabalhador: Habilidades requeridas para o emprego em Curitiba**. Curitiba: SETP, 2004. Disponível em:< [www.setp.pr.gov.br/setp/crt/perfiltrabalhador.pdf](http://www.setp.pr.gov.br/setp/crt/perfiltrabalhador.pdf)>. Acesso em: 17 nov. 2009.

Secretaria do Estado de Desenvolvimento Econômico e Social (SEDES). Disponível em <http://www.sedes.ro.gov.br>. Acesso em mar. 2008.

Secretaria do Estado de Educação e Cultura (SEDUC). Disponível em <http://www.seduc.ro.gov.br/2009/setores.php?prog=10>. Acesso em fev. 2009.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: UFSC, 2005.

TAFNER, P. **Educação no Brasil:** Atrasos, Conquistas e Desafios. Brasil: Estado de uma nação. pp.121-228. IPEA: Brasília, 2006.

## **APÊNDICE**

**Questionário para identificar o perfil do participante do programa de qualificação continuada acreditar**

Em cada pergunta abaixo, escolha a alternativa que serve para sua resposta. Assinale com um X o espaço entre parênteses que antecede a resposta que você escolheu.

1 - IDADE:

- de 18 a 25                       de 26 a 30                       DE 31 a 40                       de 41 a 50  
 de 51 a 60                       acima de 60

2 - SEXO:

- masculino                       feminino

3 - ESTADO CIVIL:

- casado(a)                       solteiro(a)                       amasiado(a)                       viúvo(a)  
 outro

4 - ONDE MORA

- Porto Velho                       municípios do Interior de Rondônia                       outro Estado

5 - QUANTAS PESSOAS MORAM NA SUA CASA:

- até 2                       de 3 a 5                       de 6 a 10                       mais de 10

6 - SUA RENDA FAMILIAR (SOMANDO A RENDA DE TODAS AS PESSOAS QUE MORAM NA SUA CASA):

- 1 salário mínimo                       2 salários mínimos  
 3 salários mínimos                       4 salários mínimos                       mais de 4 salários mínimos.

7 - NA SUA CASA, ALGUÉM RECEBE BENEFÍCIOS? Indique quais benefícios:

- ( ) Aposentadoria ( ) Bolsa Família ( ) Pró-Jovem ( ) Auxílio Gás  
 ( ) Outros ( ) Não

8 - VOCÊ MORA EM CASA:

- ( ) própria ( ) alugada ( ) emprestada ( ) invadida

9 - SUA ESCOLARIDADE:

- ( ) Sabe ler e escrever  
 ( ) Ensino Fundamental completo ( ) Ensino Fundamental incompleto  
 ( ) Ensino Médio completo ( ) Ensino Médio incompleto  
 ( ) Ensino Superior completo ( ) Ensino Superior incompleto

10 - SEU ÚLTIMO EMPREGO:

- ( ) Carteira Assinada (Emprego Formal)  
 ( ) Sem Carteira Assinada (Emprego Informal)

AS PERGUNTAS 11 E 12 DEVEM SER RESPONDIDAS APENAS POR ALUNOS QUE NÃO SEJAM INDICADOS PELO RH

11 - QUAL A SUA EXPECTATIVA EM CONSEGUIR UM EMPREGO POR INTERMÉDIO DA QUALIFICAÇÃO DO PROGRAMA ACREDITAR:

- ( ) alta ( ) média ( ) baixa ( ) não se aplica\*

12 - INDIQUE SUA EXPECTATIVA DE SALÁRIO NO NOVO EMPREGO, DEPOIS DE CONCLUIR A QUALIFICAÇÃO NO PROGRAMA ACREDITAR:

- ( ) 1 salário mínimo ( ) 2 salários mínimos  
 ( ) 3 salários mínimos ( ) 4 salários mínimos  
 ( ) acima de 4 salários mínimos ( ) não se aplica\*

\* Alunos que são indicados pelo RH.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.