

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E CAPACITAÇÃO OCUPACIONAL NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL: ANÁLISE EXEMPLIFICATIVA A PARTIR DOS OPERADORES DE SEGURANÇA E DO SISTEMA “S”.

Janilson Gomes da Fonseca - João Batista da Silva

RESUMO

Propõe-se neste artigo discutir as categorias analíticas *formação profissional* e *capacitação ocupacional*, inseridas no contexto da Educação Profissional no Brasil. Objetiva-se o esclarecimento acerca das dispersões semânticas presentes nesses conceitos, muitas vezes utilizados equivocadamente como sinônimos. Para tanto, teoriza-se a *formação* dos operadores de segurança pública e a *capacitação* dos trabalhadores da segurança privada no país. Aprofundando a análise do conceito da *capacitação*, investigaram-se bibliograficamente os aspectos gerais de atuação do Sistema “S” no país e sua contribuição para a Educação Profissional. Concluiu-se que, a partir de estatísticas do IBGE, busca-se demonstrar o número crescente de desempregados e desocupados no Brasil, de onde se depreende que mesmo se superando essas distorções conceituais, isso se torna irrelevante se na prática, a *formação* e/ou *capacitação* não alcançarem os objetivos fins, em razão de inexistência de postos de trabalho formais para atender a demanda de trabalhadores/as país afora.

Palavras chaves: Educação profissional, Formação profissional, Capacitação ocupacional, Segurança pública, Sistema S.

PROFESSIONAL TRAINING AND OCCUPATIONAL TRAINING IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL EDUCATION IN BRAZIL: EXEMPLIFICATION ANALYSIS OF SAFETY OPERATORS AND THE "S" SYSTEM.

ABSTRACT

This article discusses the analytical categories professional training and occupational training, inserted in the context of Professional Education in Brazil. The aim is to clarify the semantic dispersions present in these concepts, often misused as synonyms. To this end, the theory of training of public safety operators and the training of private security workers in the country is theorized. Furthering the analysis of the training concept, the general aspects of the "S" System in Brazil and its contribution to Vocational Education were investigated bibliographically. It was concluded that, based on IBGE statistics, it is sought to demonstrate the increasing number of unemployed and unemployed in Brazil, which shows that even if these conceptual distortions are overcome, this becomes irrelevant if in practice the training and / or training did not achieve the objectives objectives, due to the lack of formal jobs to meet the demand of workers in the country.

Key words: Professional education, Professional qualification, Occupational training, Public security, System S.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo propõe-se a discutir acerca das categorias analíticas da *formação profissional* e da *capacitação ocupacional* no contexto da Educação Profissional (EP), no Brasil (FONSECA, 2019), visando esclarecer as dispersões semânticas verificadas ao longo dos anos no que diz respeito às supostas preparações de trabalhadores/as brasileiros/as para inserção e/ou (re)inserção no mercado e mundo do trabalho. Para tanto, utiliza-se como exemplos a *formação* de policiais militares (SILVA, 2017a; 2017b) e a *capacitação* de trabalhadores da segurança privada no país. O texto apresenta ainda uma análise de capacitações operacionalizada no Sistema “S” para trabalhadores brasileiros. Este último, como protagonista desde a década de 40 do século passado, quando do advento da nascente industrialização no país, como suposta solução para falta de força de trabalho qualificada ou capacitada para exercer postos de trabalho emergentes na ocasião (FONSECA, 2019).

Apoiando-se nos dados estatísticos de taxa de desempregos nos últimos três anos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), busca-se demonstrar o número crescente de desempregados e desocupados no Brasil, donde se depreende que mesmo se superando essas distorções conceituais, isso se torna irrelevante se na prática, a *formação* e/ou *capacitação* não alcançarem os objetivos fins, em razão de inexistência de postos de trabalho formais para atender a demanda de trabalhadores/as país afora.

Na perspectiva metodológica, o artigo é analítico de caráter documental, bibliográfico e exploratório com aspectos qualitativos crítico social.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico adotado é de abordagem sócio crítica da realidade do país e de como o trabalhador/a brasileiro/a é formado/a e/ou capacitado/a para a (re)inserção no mercado e mundo do trabalho¹. Nesse sentido, tem como fio condutor a dialética como instrumento de condução explicativa dessa realidade, apoiando-se em teóricos como Freidson (1998); Bttner (2003); Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005); Oliveira (2014); Silva (2017A, 2017B) e Fonseca (2019).

Nesse contexto, as políticas educacionais se inserem na área de políticas sociais como sendo instrumentos de efetivação das dinâmicas e referenciais educacionais e se fazem presentes por meio das legislações educacionais, materializando-se em políticas e ações governamentais e institucionais.

No governo de Fernando Henrique Cardoso, algumas reformas na área educacional foram instituídas, sendo a mais importante a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da educação

¹ O Trabalho diferencia-se de Emprego. Logo, a concepção de mercado de trabalho vincula-se à lógica hegemônica do capital, cuja dinâmica é a compra da força de trabalho do trabalhador/a pelos proprietários dos meios de produção, objetivando a extração de mais valia daqueles, configurando-se no emprego; Enquanto o mundo do trabalho, este está vinculado ao trabalho como princípio educativo. O mesmo não se reduz à atividade laborativa ou emprego, mas a produção de todas as dimensões da vida humana como a ciência, a política, a tecnologia a cultura o trabalho etc. Não se pode confundir a dimensão ontológica do trabalho com as conotações históricas que ele irá assumir, dentre as quais, a servil, a escrava e a assalariada. Nesta ultima, é comum equivocar trabalho com emprego. (FRIGOTTO, 2005).

(LDB), em 1996, e, logo depois, foram criados os Parâmetros Curriculares para a Educação Básica e a implementação do Plano Nacional de Educação Profissional (PLANFOR).

A EP está disposta nos artigos 39 a 42, da LDB, estabelecendo que, “a educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. [...]”. (BRASIL, 1996).

Visando o cumprimento dos objetivos nacionais quando se integram aos diferentes níveis e modalidades de educação, a partir dos anos de 1990, prioriza-se massivamente a modalidade de ofertas de cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC), os quais foram ofertados e continuam sendo, em sua maioria, pelo chamado sistema ‘S’ em parcerias público-privadas, com transferências de recursos públicos, desde o PLANFOR, passando pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ) até chegar ao Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), atualmente em vigência, apesar da diminuição significativa dos cursos, por redução dos recursos para o programa, conforme informação disponibilizada no próprio site do governo federal (BRASIL, 2011b).

Essas modalidades de EP, no transcurso dos anos, passam a ter várias nomenclaturas e sentidos diversos no tocante aos seus objetivos, gerando dispersões semânticas desde então. Ressalta-se que, no que diz respeito à categoria analítica Educação Profissional, esta já sofreu inúmeras variações de acordo com os interesses e estruturas dominantes em cada contexto político do país. Nessa perspectiva, é forçoso enfatizar que de acordo com Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005):

No Brasil as variações semânticas de designação dos processos de formação do trabalhador não são neutras. A Lei no 5.692/71, ao instituir a profissionalização compulsória no 2º grau introduziu o termo “ensino profissionalizante”, tentando superar os aspectos negativos inspirados pelo termo “ensino profissional”, devido a sua destinação aos filhos dos trabalhadores. Os termos “formação profissional” ou “técnico-profissional” definiam a formação relacionada imediatamente com o mercado de trabalho, cujos conteúdos e propósitos, entretanto, foram objetos de disputa entre os trabalhadores organizados e a classe empresarial. O Ministério do Trabalho e Emprego desenvolveu, a partir de 1995, o Plano Nacional de Educação Profissional (PLANFOR) passando a utilizar a expressão “educação profissional”, que foi consolidada pela Lei no 9.394/96. Para além das variantes semânticas, importa saber em que nível o projeto de formação ou educação profissional brasileiro está comprometido com a realidade e as necessidades das classes trabalhadoras. [...]. (FRIGOTTO; CIAVATTA; RAMOS, 2005, p, 1, Grifo dos autores).

Essa temática é relevante visto que toda política pública tem seu público alvo específico. Nesse sentido, observa-se que esse equívoco conceitual, que é cometido desde a Lei 5.692, de 1971 (LDB de 1971) reverbera até os dias atuais, não sendo demais enfatizar, também, que quando da ocasião da implantação desta lei, o legislador procura eufemizar à oficialização compulsória da Educação Profissional a partir do início de sua oferta no extinto antigo 2º grau, nos anos 1970.

Considera-se, conseqüentemente, que uma das motivações para essa medida é que essa modalidade de ensino foi criada para atender aos alunos de classe popular, usuários de escola pública, na ocasião, como ensino profissionalizante, que ainda hoje causa dúvidas e erros semânticos acerca dessas categorias de habilitação profissional (habilitação foi o termo usado na referida lei) do/a trabalhador/a para as atividades laborais do mundo produtivo.

Portanto, embora, o termo Educação Profissional tenha sido utilizado quando da implantação do PLANFOR, após ter sido consolidado na LDB de 1996, neste artigo, todavia, utiliza-se no texto o termo *qualificação profissional*, para tratar de *capacitação ocupacional*, por esta nomenclatura fazer parte da legislação e/ou documentos que orientam as políticas públicas, e a nomenclatura de *capacitação ocupacional* para tratar do trabalhador não profissionalizado, cujas políticas visam melhorar as ocupações exercidas pelo cidadão em um determinado emprego ou outro tipo de relação de trabalho e não suas profissões. (FREIDSON, 1998).

Nessa perspectiva, a categoria analítica *formação* está relacionada às profissões, para formação de profissionais para desempenhar suas atividades laborais, em consonância com as necessidades técnicas de funções já estabelecidas e regulamentadas por lei. Em geral, a formação de profissionais ocorre em ambientes acadêmicos (FREIDSON, 1998); (MENKE; WHITE; CAREY, 2002); (BITTNER, 2003), como a de engenheiros, médicos, arquitetos, professores, advogados, policiais militares, entre outras profissões regulamentadas.

De acordo com os teóricos e pesquisadores da sociologia das profissões, para o estabelecimento de uma profissão, um corpo ocupacional *profissionalizado* deve apresentar características essenciais que o distingue dos demais grupo de trabalhadores, entre estas podem ser citadas:

1)um conjunto generalizado de conhecimento de conhecimentos, teorias e técnicas intelectuais; 2) um período extenso de educação e treinamento , normalmente realizado em um estabelecimento acadêmico; 3) relevância do trabalho para os valores sociais básicos; 4) autonomia; 5) motivação que envolve um sentido de missão; 6)um compromisso superior de dever de ocupação em benefício do cliente; 7) um sentimento de comunidade entre os que a praticam; e 8) um código de ética institucionalmente imposto para assegurar submissão a ele. (MENKE; WHITE; CAREY, 2002, p. 89)

Segundo estes autores, uma ocupação até pode até possuir algumas dessas características, contudo, apenas as profissões desenvolvem todas, mesmo que alguma delas não esteja em um nível satisfatório, circunstância essa que faz valer o status de corpo *profissionalizado*, pois é a interdependência entre elas que forçará a elevação do nível da característica que ainda não é satisfatório, justamente pela autorregulação da profissão, para um padrão aceitável. O código de conduta profissional é sempre um dos fatores determinantes nesse sentido.

Conseqüentemente, a categoria conceitual *qualificação* está vinculada às *ocupações* e não às profissões, dado que não se enquadram em um corpo de trabalhadores/as profissionalizados (em termos conceituais). Assim, as ocupações de trabalhadores/as não profissionalizados são reguladas pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)². Ou seja, as

² Ver Classificação Brasileira de Ocupações CBO, disponível no portal do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2008).

políticas públicas de qualificação ocupacional tratam das políticas que são direcionadas para o trabalhador/a não qualificado, buscando melhorar suas ocupações no mundo do trabalho, e não nas suas profissões. (FREIDSON, 1998).

Ocupação, portanto, é um conceito construído socialmente nas relações sociais de trabalho, artificialmente produzido pelos teóricos. O que existe no mundo concreto do trabalho são as atividades exercidas pelo cidadão em um emprego ou outro tipo de relação de trabalho, quer seja autônomo, informal ou subutilizado. *Ocupação*, nesse sentido, é a agregação de empregos ou de trabalhos similares de acordo com as atividades exercidas pelo trabalhador/a em dada sociedade e, que, no país tem regulamentação pelo Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2010).

3 DISCUSSÕES E RESULTADOS

3.1 FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO: BREVE ANÁLISE DA ÁREA DA SEGURANÇA

Tomando-se como exemplo a categoria analítico-conceitual *profissionalização*, contrapondo-se à *capacitação ocupacional*, relacionada a trabalhadores/as não profissionalizados/as, faz-se uso aqui do campo de conhecimento da segurança, a partir da formação de policiais militares do Rio Grande do Norte, portanto, profissionais da segurança pública e de trabalhadores da segurança privada, como instrumento de diferenciação entre tais categorias.

Ao discutir a *profissionalização* e, em especial, a da profissão policial-militar Silva (2017a) defende que esta é um processo dinâmico e ocorre dentro do próprio corpo ocupacional, bem como, a partir das relações estabelecidas entre as demais categorias, seja no mundo e/ou mercado do trabalho, mas também na relação com o Estado e a sociedade. Segundo esse autor,

[...] os mecanismos institucionais que tornam viável a profissionalização de um corpo ocupacional são engendrados dentro e pela cultura profissional no contexto da formação inicial, mas que não se estagna nesse período, pois para a obtenção e manutenção do status da profissionalização, enquanto processo ininterrupto de qualificação, essa busca deve ser perene. É, justamente, essa característica de dinamicidade que propicia a manutenção como categoria profissional. As relações materiais e condições sociais, historicamente, construídas instauram na sociedade, o que Karl Marx denominou de consciência. Essa consciência é voltada tanto para o sujeito enquanto indivíduo, pertencente a uma classe social, como também para formação de uma consciência de pertença a uma classe ou categoria profissional. (SILVA, 2017a, p, 137).

Ainda segundo este autor, a *profissionalização* de uma categoria é um processo, extremamente ativo, ocorrendo internamente à categoria ocupacional, mas também externamente a esta, buscando, simultaneamente, manter o status de corpo *profissionalizado*. Essas características, portanto, garantem,

[...] a esse mesmo grupo de trabalhadores a legitimidade de exercer, fiscalizar e controlar suas atividades. Nessa perspectiva, esse dispositivo dota uma categoria profissionalizada de conceitos [...] político, ideológico, mas, também, técnico, científico, filosófico e ético, tornando a profissionalização concomitantemente um estado e processo, que ao mesmo

tempo que é uma meta, enquanto objetivo fim a ser alcançado, paradoxalmente não deve ser considerado um ponto estático, que ao ser atingido se estagna. (SILVA, 2017a, p.137).

Este processo, portanto, não ocorre com a *capacitação ocupacional*, que por seu turno, visa à qualificação de trabalhadores, estejam eles em serviço ou não. Importa para este trabalho enfatizar que a *formação profissional* cumpre determinados pressupostos para legitimar-se enquanto profissão, desde a formação inicial, em estabelecimento específico, geralmente em instituições de ensino superior e/ou técnico, código de ética próprio, regulamentação oficial deste trabalho especializado, concedendo exclusividade para o exercício da atividade, o reconhecimento/legitimação social, entre outras características, conforme legal e conceitualmente definido.

Com efetivo, em *Formação policial-militar no século XXI*, Silva (2017b) apresenta parâmetros educacionais para que um operador de segurança pública, *in casu*, o policial militar do RN, possa alcançar para ser considerado um agente *profissionalizado*. Desde um *locus* adequado para a formação inicial, passando por competências e habilidades que tais profissionais precisam desenvolver e, principalmente, a legitimação de um código de ética que norteie a atuação dessa atividade.

Correlacionando a *formação profissional* de policiais militares à *capacitação ocupacional* de trabalhadores de segurança privada, por exemplo, é possível estabelecer que a primeira categoria atende aos requisitos de *profissionalização* defendidos por Silva (2017a), mesmo que esta careça, em algum nível, de atualização constante para desenvolvimento de suas competências cognitivas, procedimentais e atitudinais, conforme defende o próprio autor (BRASIL, 2014). Contudo, a segunda categoria de trabalhadores, na sua preparação inicial para o trabalho, dispõe apenas de cursos rápidos de *capacitação* e/ou atualização, que são ofertados, esteja ele empregado ou não, habilitando-o *precarosamente* a desempenhar determinada ocupação. (MENKE; WHITE; CAREY, 2002); (BITTNER, 2003).

Nessa perspectiva, o currículo do trabalhador da segurança privada, que está previsto na Portaria nº 3.233/2012, da Diretoria Geral do Departamento Federal de Polícia, tem uma “carga horária total do curso [...] de 200 h/a”. Isto é, esse formato (curricular), que se materializa no curso de vigilante, é extremamente curto, totalizando apenas um quinto da carga horária da formação de um profissional de segurança pública (BRASIL, 2014); (SILVA, 2017b) e visa apenas capacitar este agente para o mercado de trabalho, atendendo assim, às demandas prementes do contexto no qual o trabalhador/a está inserido/a, ou pretende se inserir.

Ainda nesse contexto, no que diz respeito à *capacitação ocupacional*, no Brasil, é forçoso discorrer acerca dos Serviços Sociais Autônomos, sobretudo porque, desde a década de 40 do século passado este Sistema é o principal protagonista do projeto desenvolvimentista do país, sendo objeto de análise na seção seguinte.

3.2 O SISTEMA “S” E A CAPACITAÇÃO DE TRABALHADORES/AS NO BRASIL.

Na política de Estado implantada no governo de Getúlio Vargas (1937-1945), no regime político conhecido como Estado Novo, a capacitação/qualificação ocupacional, foi delegada aos serviços sociais autônomos, também conhecidos como Sistema “S”, como sendo, na ocasião, uma alternativa inovadora para os problemas da falta de mão de obra qualificada, em

resposta às demandas advindas da recém-instalada industrialização nacional, tendo este sistema funcionado como mecanismo de apoio às políticas públicas de capacitação laboral até os dias atuais.

O Sistema “S”, portanto, é termo que define o conjunto de organizações das entidades corporativas voltadas para a capacitação ocupacional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, que além de terem seu nome iniciado com a letra “S”, têm raízes comuns e características organizacionais similares. Dessa maneira, compõem o Sistema “S”: 1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); 2. Serviço Social do Comércio (SESC); 3. Serviço Social da Indústria (SESI); e 4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC). Existem ainda os seguintes serviços: 5. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); 6. Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP); e 7. Serviço Social de Transporte (SEST).

Com relação à definição dos Serviços Sociais Autônomos, segundo Meirelles (2000),

Os Serviços Sociais Autônomos são todos aqueles instituídos por Lei, com personalidade de Direito Privado, para ministrar assistência ou ensino a certas categorias sociais ou grupos profissionais, sem fins lucrativos, mantidos por dotações orçamentárias ou por contribuições parafiscais. (MEIRELLES, 2000,p, 346) (Grifos nossos)

Acerca das contribuições parafiscais³ que sustentam o Sistema “S” e são transferidas pelo Estado, estas são distribuídas de acordo com as alíquotas que serão mostradas a seguir, as quais variam em função do tipo do contribuinte, definidos pelo seu enquadramento no código Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS), conforme quadro abaixo:

Quadro 4 - Alíquotas das contribuições ao Sistema S

INSTITUIÇÃO	ALÍQUOTA
SENAI	1,0%
SESI	1,5%
SENAC	1,0%
SESC	1,5%
SEBRAE	Variável no intervalo de 0,3% a 0,6 %
SENAR	Variável no intervalo de 0,2% a 2,5%
SEST	1,5%
SENAT	1,0
SESCOOP	2,5%

Fonte: Adaptado do Portal do Senado Federal (2017)

Em geral, essas contribuições incidem sobre a folha de pagamento das empresas e, compulsoriamente, são repassadas às entidades privadas correspondentes, a saber: Confederação Nacional da Agricultura (CNA) - (SENAR); Confederação Nacional da Indústria (CNI) - (SESI/SENAI); Confederação Nacional do Comércio (CNC) - (SESC/SENAC); Confederação Nacional dos Transportes (CNT)- (SEST/SENAT); o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), entre outras.

³ O tributo é *parafiscal* quando o seu objetivo é a arrecadação de recursos para o custeio de atividades que, em princípio, não integram funções próprias do Estado, mas este as desenvolve por meio de entidades específicas, no caso, as entidades do Sistema S.

Atualmente, o imposto pago pelas empresas ao Sistema “S” ultrapassa 5,8% do total dos salários pagos no país e, que, em 2014, somaram-se mais 15 bilhões de reais repassados ao Sistema. (OLIVEIRA, 2014).

O Sistema “S”, cuja finalidade profícua era e é o ensino profissionalizante, ou seja, a capacitação de trabalhadores/as, empregados ou não, para ocupar as funções laborais que carecia de força de trabalho qualificada, no período em que o Brasil começou a acelerar seu processo de industrialização, nos anos 40 do século XX, na ditadura do Estado Novo, era visto como instrumento institucionalizado no país para a qualificação dos trabalhadores/as para atuarem nas novas indústrias e fomentar o desenvolvimento do país. (OLIVEIRA, 2014).

Contudo, apesar do *know-how* e *expertise* adquiridos por essas entidades, nas áreas em que atuam, desempenhando atividades de grande relevância à sociedade em áreas como educação regular, cultura, capacitação industrial, comercial, serviços e turismo, rural, cooperativismo, nos serviços de transportes, no fomento às microempresas e empresas de pequeno porte, entre outras atividades, contribuindo assim de maneira significativa em favor do desenvolvimento de vários setores, inclusive, na promoção de cidadania e de direitos sociais fundamentais, faz-se necessária e urgente uma revisão na forma de transferência e utilização dos recursos públicos repassados a essas instituições, visando, sobretudo, aumentar a justiça social e o desenvolvimento nacional de forma mais equânime e transparente, princípios que norteiam atualmente a atuação de corporações, em nível mundial, comprometidas, especialmente, com desenvolvimento sustentável e *compliance*.

Nesse contexto, por essas organizações existirem, subvencionadas por recursos públicos, oriundos de tributos pagos por todos os trabalhadores registrados e formais, esses serviços são executados com pouca transparência e dedicação aos trabalhadores/as, não os vendo como prioridade, principalmente os que se encontram desempregados. Poucos sabem que no custo da folha de pagamento há uma alíquota que é transferida para o Sistema “S”, e desconhecem mais ainda a razão dessas entidades existirem, o que vai de encontro, certamente aos princípios acima descritos.

Uma das possibilidades de mudança na forma de atuação do Sistema “S”, visando a melhoria do serviço prestado, é que as contribuições, em tese, deveriam ser revertidas, em sua maioria, em benefício do trabalhador/a, na forma de cursos gratuitos (em especial para os trabalhadores desempregados) ou mantidos por meio de pagamentos proporcionais ao salário mínimo nacional (para os empregados), bem como em atividades que visassem o aperfeiçoamento ocupacional, de trabalhadores/as diretamente ligados aos diversos serviços do Sistema, mas também para aqueles que justamente por falta de capacitação estão à margem do emprego formal, como fora explicitado em diversas estatísticas neste estudo.

Porém, o que se observa não é exatamente isso. Mesmo sendo beneficiária desses recursos, praticamente não há prestação de serviço gratuito, não há divulgação transparente de suas contas, não há contratações de pessoal por meio de concursos públicos, já que funcionam por meio de captação de recursos públicos. Logo, não há compromisso direto com a sociedade brasileira e com seus trabalhadores/as, que são afinal, os que mantém o financiamento do Sistema.

A maioria dos cursos tem mensalidades, inclusive, até com valores mais elevados do que os praticados por empresas privadas do ramo de qualificação ocupacional, o que desvirtua o Sistema, como sendo de entidades *sem fins lucrativos*. Enquanto que o programa de gratuidade está cada vez mais escasso, diminuindo a cada ano e, quando ofertados, a maioria dos cursos é ministrada por meio da modalidade de Educação a Distância, o que os torna menos onerosos para a instituição, contudo, muitas vezes, não atrativo ao trabalhador/a.

Nesse contexto, a crítica que se faz ao Sistema “S” é, sobretudo, visando sua melhoria, possibilitando que o colaborador do próprio Sistema seja o maior beneficiário, mas também, que a partir de uma nova visão essa instituição possa promover mais justiça e inclusão social àqueles que estão excluídos, justamente por falta de qualificação.

Portanto, além de constatar e corrigir um anacronismo à forma de atuar da instituição, o Sistema “S” possa contribuir para a política nacional de qualificação do trabalhador, fazendo um processo revisional dos objetivos pelos quais foi criado, otimizando certamente infraestrutura física já consolidada, que conta com grande patrimônio imobiliário e produtos já sedimentados no mercado de capacitação/qualificação profissional e prestação de serviços, em especial, os de primeira geração como o SESC, SENAC, SESI e SENAI, valorizando cada vez mais o compromisso assumido de desenvolvimento do país, dando respostas positivas à sociedade brasileira no que concerne à sua produtividade e tendo de fato, os trabalhadores/as dos setores produtivos beneficiários (empregados e desempregados), tornando-os alvos prioritários de suas ações.

Ademais, a realidade brasileira no tocante ao mundo do trabalho não está nada favorável para que haja uma mudança no sistema de qualificação/capacitação da nação trabalhadora. A situação atual das desocupações laborais no país, em que se incluem os desempregados (mais 13 milhões), os subutilizados (os que trabalham em períodos bem inferiores à sua capacidade diária), os desalentados (pessoas que por terem procurado emprego há muito tempo e não conseguiram, desistiram de procurá-lo) e os que migram para a informalidade (que hoje superam o número de trabalhadores/as formais, segundo estatísticas oficiais), é alarmante e perverso com o cidadão e com a sociedade, em geral. E nessa esteira, cresce a desigualdade social, a miséria e a violência de toda a ordem, tendo como um dos fatores do fenômeno do desemprego.

De acordo com as estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a título de reforçar esse argumento, na atualidade, a partir das pesquisas de 2017, visando cotejar com as estatísticas de desocupados no país, no trimestre de setembro a novembro de 2017, havia aproximadamente 12,6 milhões de pessoas desocupadas no Brasil. Confrontando com o mesmo período em 2016, quando havia 12,1 milhões, houve um crescimento de 3,6%, ou seja, mais de 439 mil homens e mulheres desocupados. (IBGE, 2017).

Assim, paradoxalmente, observa-se que em 2017, em plena vigência do PRONATEC, programa que objetiva exatamente a *qualificação ocupacional*, em massa, de milhões de brasileiros para ocupar *postos de trabalho*, que supostamente existiam e não estavam ocupadas, por falta de qualificação dos trabalhadores, segundo o discurso oficial de lançamento do Programa (BRASIL, 2011a), contudo, as estatísticas mostram o contrário.

Este excedente de parte significativa da População Economicamente Ativa (PEA), que representa um contingente *extraordinário* de desocupados e desempregados no país, serve

também como exército industrial de reserva do capital para pressionar para baixo os salários⁴ dos que estão empregados formalmente.

No ano seguinte, em 2018, a realidade não diferiu de 2017. Em 30 de agosto de 2018, o IBGE, por meio da PNAD contínua, divulgou a nova estatística social referente ao quadro de ocupações e desocupações no último trimestre de 2018 (período de maio a julho de 2018). De acordo com os dados, o desemprego no país foi de 12,4%, em média, no segundo trimestre do ano. O índice caiu em relação ao trimestre anterior (13,1%), e também na comparação com o mesmo período do ano anterior. Já a população subutilizada de 27,6 milhões ficou estável frente ao trimestre anterior de 27,5 milhões, em relação a igual trimestre de 2017, que foi de 26,6 milhões de pessoas. Esse grupo cresceu 3,4%, um adicional de 913 mil pessoas subutilizadas. (IBGE, 2018).

Esse grupo, portanto, só cresceu em relação ao ano passado. E o número de pessoas desalentadas também. Nesse grupo, em particular, o número de pessoas desalentadas de 4,818 milhões, no trimestre de maio a julho de 2018, ficou estável em relação ao trimestre anterior (4,720 milhões). Já em relação ao mesmo trimestre de 2017 (4,090 milhões), houve alta de (17,8%) (IBGE, 2018).

Em 2019, no 1º trimestre do ano em curso, com o advento do novo governo, de orientação ultra neoliberalista e de ataques a políticas e direitos sociais conquistados historicamente, a situação vem se agravando.

De acordo com IBGE (2019), no Brasil, a taxa de desocupação no 1º trimestre de 2019 foi de 12,7%, 1,1 ponto percentual acima do trimestre anterior, que foi de 11,6%, e 0,4 pontos percentuais abaixo do 1º trimestre de 2018, que registrou 13,1%. As maiores taxas foram observadas no Amapá de 20,2%, Bahia 18,3% e Acre 18,0%, e as menores, em Santa Catarina 7,2%, Rio Grande do Sul 8,0% e Paraná e Rondônia, ambos com 8,9%.

Observa-se que, houve aumento desse indicador em todas as grandes regiões: Norte de 11,7% para 13,1%, Nordeste de 14,3% para 15,3%, Sudeste de 12,1% para 13,2%, Sul de 7,3% para 8,1% e Centro-Oeste de 8,5% para 10,8%, conforme quadro abaixo.

Quadro 2 - Taxa de desocupação no 1º trimestre de 2019

PERÍODO	REGIÃO	AUMENTO DA TAXA DE DESOCUPAÇÃO
1º trimestre de 2019	Nordeste	De 14,3 para 15,3
1º trimestre de 2019	Norte	De 11,7 para 13,1
1º trimestre de 2019	Sudeste	De 12,1 para 13,2
1º trimestre de 2019	Sul	De 7,3 para 8,1
1º trimestre de 2019	Centro Oeste	De 8,5 para 10,8

Fonte: Adaptado do IBGE, PNAD Contínua (2019).

⁴ Uma das principais tentativas de formulação de uma teoria econômica para explicar o desemprego surgiu com o conceito de exército industrial de reserva, também denominado por Marx de “população excedente relativa”: uma massa de trabalhadores seria constantemente desempregada pelo progresso técnico e, na concorrência para a obtenção de empregos, pressionaria para baixo o nível de salários, evitando assim sua elevação. O desemprego seria, desse modo, uma consequência do próprio processo de acumulação de capital, e os desempregados funcionariam como reguladores das taxas de salário dos trabalhadores e, em certa medida, das taxas de lucro dos capitalistas (SANDRONI, 1999.p, 168).

A região Nordeste permaneceu registrando a maior taxa de desocupação entre todas. Na comparação anual a taxa recuou no Nordeste de 15,9% para 15,3% e Sudeste de 13,8% para 13,2%, enquanto na região Sul, apesar de também ter crescido, registrou o menor aumento entre as regiões.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que se assiste no Brasil, principalmente a partir dos anos 1990, com a adoção pelos governos de políticas neoliberais, desde então, é cada vez mais a precarização e a desvalorização do trabalho e do trabalhador/a, com postos de trabalho cada vez mais escassos, independentemente de *formação* ou *capacitação*, de novos profissionais ou trabalhadores capacitados, sejam oriundos da academia ou das organizações credenciadas a fazê-lo.

Assim, ressalta-se que, as dispersões semânticas dos conceitos aqui tratados, pouca relevância terão caso a problemática do desemprego e das desocupações laborais no Brasil não forem resolvidas ou minimizadas, por meio de ações efetivas e conjuntas, por parte do Estado, do empresariado e do setor produtivo, em geral, em sintonia com as reais demandas produtivas, visando a absorver milhões de brasileiros/as excluídos da PEA.

Portanto, o cerne da problemática, além da correção teórico-conceitual, criada a partir do equívoco entre *profissionalização/capacitação*, deve ser no sentido não apenas de adequá-las às demandas profissionais e técnicas atuais, mas, sobretudo buscando cada vez mais profissionalizar as ocupações que contemporaneamente são exercidas de forma precária e informal. Normatizá-las, proporcionando-as, além de titulações meramente protocolares, preparação para que seus integrantes estejam, efetivamente, habilitados ao exercício profissional, deve ser um dos focos centrais das políticas da EP no país.

Na outra perspectiva, que as ocupações, conforme normalização do próprio Ministério do Trabalho brasileiro possa ser, efetivamente, estabelecidas como tal, sem, contudo propagar-se para o trabalhador/a que o Estado e/ou instituições credenciadas estão proporcionando sua profissionalização, quando, de fato, o que ocorre é uma preparação para o trabalho e/ou emprego, visando atender às necessidades imediatas do mercado, como ao longo do texto arguido. Essas pseudopolíticas só contribuem para o aumento do exército de desempregados e desesperançados, deixando-os sem qualquer perspectiva para (re)inserção no mundo do trabalho, tampouco, da PEA, de acordo com os dados apresentados.

5 REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara Federal. **Lei nº 5.692, de 11 de Agosto de 1971**. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5692-11-agosto-1971-357752-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 15 abr.2019.

_____. Presidência da República. **Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em 14 de set. 2017.

A9cnica+e+Profissional,+com+o+patroc%C3%ADnio+da+UNESCO.+Berlim,+2005&nfpr=1&sa=X&ved=0ahUKEwjdv03OzMrhAhXIEbkGHU-bAC0QvgUIKigB&biw=1024&bih=625. Acesso em 05 de jul. 2018.

IBGE. Agência de Notícias. PNAD Contínua: **taxa de desocupação é de 12,0% no trimestre encerrado em novembro**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/19162-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-0-no-trimestre-encerrado-em-novembro.html>. Acesso em: 09 jan.2018.

IBGE. Agência de Notícias. PNAD Contínua tri: **taxa de subutilização da força de trabalho é de 24,6 % no segundo trimestre de 2018**. Disponível em: [enciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22218-pnad-continua-tri-taxa-de-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-e-de-24-6-no-segundo-trimestre-de-2018](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22218-pnad-continua-tri-taxa-de-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-e-de-24-6-no-segundo-trimestre-de-2018). Acesso em: 10 de Set. 2018.

IBGE. Agência de notícias. **PNAD Contínua trimestral: desocupação cresce em 14 das 27 UFs no 1º trimestre de 2019**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24486-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-14-das-27-ufs-no-1-trimestre-de-2019>. Acesso em: 18 de mai. 2019.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

MENKE. Ben A; WHITE. Melvin F; CAREY. William L. Profissionalização da polícia: em busca da excelência ou poder político. In: **Organização do trabalho policial: questões e análises** (Org.) GREENE. Jack R. (Trad.) Ana Luísa Amêndola Pinheiro. São Paulo: EDUSP, 2002. Série Polícia e Sociedade.

OLIVEIRA, Ataíde. **Caixa Preta do Sistema S: mais de R\$15 bilhões/ano em dinheiro público**. Brasília. Senado Federal, 2014.

SANDRONI, Paulo. (Org.). **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo: Best Seller, 1999.

SILVA, João Batista da. **Profissionalização policial-militar: a tomada de decisão como conhecimento e saber profissional na PMRN**. 2017. 294f. Tese (Doutorado em Educação) - Centro de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/24513>. Acesso em: 06 abr 2019.

SILVA, João Batista da. **Formação policial-militar no século XXI: diagnósticos e perspectivas**. Natal: Fundação José Augusto, 2017b.