



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO - MEC
FACULDADE REGIONAL PALMITOS - FAP
Credenciada pela Portaria MEC nº 222, de 12 de março de 2009



TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DOS MONITORES DO PROGRAMA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (PETI).

ZUFFO, Cristiane Vivian ¹

PINHEIRO, Elisângela ²

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo mostrar os benefícios do treinamento e desenvolvimento de competências, dos monitores do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), de um município do Oeste de Santa Catarina. Primeiramente, aprestaram-se os aspectos gerais voltados ao treinamento e desenvolvimento de competências voltadas para o setor público. Em seguida, desenvolveu-se uma sessão sobre o trabalho infantil no Brasil, suas causas, efeitos, consequências e os movimentos para erradicação. Ainda foi mencionado sobre as propostas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) no âmbito nacional e direcionado ao município em estudo, respondendo ao objetivo da pesquisa. Em seguida, foi elaborado um plano de treinamento e desenvolvimento de competências para os monitores do PETI. Constatou-se que os programas de treinamento são importantes para criar e desenvolver novos hábitos, qualificar-se e obter melhoria nos programas oferecidos pelos órgãos públicos.

Palavras-chave: Treinamento e Desenvolvimento; Setor Público; PETI, Monitores.

¹ Pós-Graduada do Curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Santa Rita, Palmitos – SC, crisvivian_mh@hotmail.com.

² Professora orientadora: mestre, Faculdade Santa Rita, Palmitos -SC, elis@portalsantarita.com.br.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente percebe-se a necessidade de estimular e apoiar o desenvolvimento contínuo dos colaboradores para atingir objetivos e consolidar estratégias. Treinar e desenvolver são uma excelente forma de viabilizar a reciclagem de conhecimentos, aprimorar habilidades diretamente ligadas às atividades desempenhadas pelo profissional, tornando-os mais produtivo, e podendo esse, contribuir mais significativamente para o alcance de metas e objetivos da organização, sejam elas públicas ou privadas.

O setor alvo deste estudo é o setor público, em específico aos monitores do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), que não é movido necessariamente à competitividade, mas também necessita de aperfeiçoamento dos servidores, pois o governo precisa dar mais eficiência aos gastos públicos, para que o Brasil possa obter mais crescimento econômico, mais renda, menos desigualdade, maior oportunidades de trabalho e uma vida mais digna para sua população.

O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil é um projeto de grande importância, que acolhe crianças e adolescentes que se encontram em situação de risco. Nos últimos anos, foram desenvolvidos avanços significativos no aprimoramento dos programas voltados à proteção e garantias e direitos, como é o caso do PETI, que no ano de 2014 foi redesenhado para melhor atender seus usuários. Nos últimos anos, o Brasil tem fortalecido as ações para a participação de crianças e adolescentes nos serviços de convivência, passando a acompanhar as famílias, aumentando a segurança e proteção das crianças e adolescentes em situação de risco.

Diante desse contexto o estudo se justifica, pois à carência em treinamentos e desenvolvimento dos servidores que trabalham no Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI). Nesse ambiente que emerge a questão do presente estudo: Quais os benefícios da implantação do treinamento e desenvolvimento dos monitores, do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), em um município do Oeste de Santa Catarina?

Desta forma o objetivo geral desse artigo é: Mostrar os benefícios do Treinamento e Desenvolvimento de competências, dos monitores do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), de um município do Oeste de Santa Catarina. Com a finalidade de atingir o objetivo geral, delinear-se os objetivos específicos que norteiam esse trabalho: conceituar,

treinamento e desenvolvimento, como ferramenta de melhoria do desempenho dos profissionais e entidades sociais; conhecer a proposta do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI); propor um plano de treinamento e desenvolvimento específico para os monitores do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), em um município do Oeste de Santa Catarina, visando melhorias do projeto.

A fim de atender ao problema de pesquisa e aos objetivos, foram empregadas as seguintes estratégias de pesquisa, quanto aos procedimentos técnicos: o levantamento bibliográfico e o estudo de caso. Do ponto de vista dos objetivos, a pesquisa classifica-se como explicativa. Quanto à forma de abordagem do problema, realizou-se a pesquisa qualitativa. Para coleta de dados, foram feitas entrevistas com os monitores que foram utilizados para análise e interpretação e elaboração do Plano de Treinamento e Desenvolvimento proposto para melhorias do Projeto PETI.

2 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Com a crescente modernização e a necessidade de atualizar-se, as organizações públicas e privadas precisam acompanhar a evolução tecnológica, evolução da informação e as novas técnicas de gerenciamento, para que assim as mesmas possam se tornar competitivas. Em virtude desse cenário, as organizações estão investindo em treinamento para capacitar seus colaboradores, ou seja, o capital humano.

O Treinamento é considerado um meio para adequar cada indivíduo no seu cargo e desenvolver novas habilidades, agregando valor às pessoas. Entende-se que, “Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e competências em função de objetivos definidos”. (CHIAVENATO, 2004, p. 402).

Além disso, o treinamento tem foco na execução de tarefas em curto prazo:

Discutir o papel do treinamento declarando que ele é usado quando necessário formatar a aprendizagem numa direção específica para apoiar os indivíduos na aquisição de uma nova habilidade, utilizar um novo conhecimento de uma determinada maneira ou em um determinado nível de proficiência e, algumas vezes, dentro de um específico período de tempo. (BORGES-ANDRADE, ET AL , 2006, p.141)

Os pontos chaves do treinamento estendem-se em proporcionar aprendizagem, aprimoramento do desempenho para as tarefas, tornar as pessoas aptas para a execução de novas tarefas, foco no saber fazer, adequar as pessoas às exigências que a função exige, tudo isso para que assim que for necessário as pessoas treinadas saibam tomar decisões corretas. Para Robbins (2005, p.416) “o treinamento, portanto, é um meio de influenciar positivamente a alta eficácia, por fazer com que os funcionários se tornem mais dispostos a enfrentar as tarefas mais difíceis e a se esforçarem mais no trabalho”.

A partir dos conceitos apresentados, percebe-se que a finalidade do treinamento é tornar a pessoa apta a sua função, mostrar a importância do aperfeiçoamento, da aprendizagem além do aprimoramento do conhecimento e desempenho do funcionário para aumento da produtividade.

Apesar do treinamento e o desenvolvimento utilizarem técnicas em comum seus objetivos são bem diferenciados. Caminhando junto com o treinamento, o desenvolvimento foca em trabalhar habilidades, visando aperfeiçoar o potencial das pessoas para ser um forte potencial da empresa, assumindo novos cargos e posições, além de focar na carreira profissional de longo prazo. “O desenvolvimento de pessoal representa um conjunto de atividades e processos cujo objetivo é explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva do ser humano nas organizações”. (TACHIZAWA, FERREIRA E FORTUNA 2006, p.219).

Atualmente, o próprio colaborador busca desenvolver-se para manter-se no mercado de trabalho, além de buscar manter sua estabilidade profissional e ter novas chances em cargos dentro da organização. Pacheco et al (2005) definem o desenvolvimento como uma linha de crescimento com diversos estágios, sendo que sempre que o indivíduo concluiu um estágio, ele já está apto para começar um novo desafio de desenvolvimento pessoal. O desenvolvimento é uma capacitação mais ampla, sendo que muitas vezes desenvolver o funcionário torna-se mais barato do que contratar um novo.

O desenvolvimento prepara o indivíduo para assumir novos cargos e novos desafios. Marras (2009, p. 169) conceitua o mesmo processo como “o responsável por despertar as potencialidades de um colaborador com talento, permitindo que essas aflorem e cresçam até o nível desejado de resultados”.

Pelos conceitos mencionados percebe-se que o treinamento e o desenvolvimento são voltados para a aprendizagem, com o objetivo principal de promover mudanças no comportamento das pessoas e como consequência beneficiar a organização. É fato que a aprendizagem é importante tanto para a organização como para as pessoas que nela trabalham. Sendo assim “a aprendizagem é um processo que se realiza exclusivamente no nível dos indivíduos, sendo que seus efeitos podem se propagar pelos grupos, pelas equipes ou pela organização como um todo”. (BORGES-ANDRADE, et al 2006, p. 116). Para Araujo (2006, p.92) “o treinamento e o desenvolvimento enfatizam tanto a tarefa quanto a pessoa que executá-la, buscando um aprendizado ou aprimoramento como resultado final”.

Portanto, o treinamento é parte fundamental para preparação e reciclagem das pessoas para o desempenho dos cargos, sendo de curto prazo, com foco nas tarefas e habilidades do cargo. Já o desenvolvimento tem visão de médio à longo prazo, preparando o indivíduo para sua carreira profissional, desenvolvendo suas competências.

2.1 A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

As organizações públicas estão cada vez mais estudando um novo modelo de gestão de pessoas com o propósito de promover mudanças no gerenciamento do setor público, tornando-as mais eficazes, ágeis, visando melhoria no atendimento à população e redução nos custos. Sendo a atividade pública um setor que não está sujeita a competitividade e nem a acúmulo de lucros, a administração pública, têm, por sua vez, a responsabilidade de bem gerir o dinheiro público, maximizando a sua utilização e evitando desperdícios.

Atualmente, sabe-se que grande maioria das organizações públicas não possui um sistema contínuo de treinamento e desenvolvimento dos seus funcionários, e esse é um forte agravante para o desenvolvimento das atividades, essa situação causa enfraquecimento dos serviços prestados e também insatisfação dos funcionários e da população que busca por esses serviços. Diante dessa realidade, treinamento e desenvolvimento seria uma forma de desenvolver ações para superar antigos padrões:

As Instituições Públicas, sem dúvidas, precisam ser mais flexíveis, adaptáveis, prontas a aprender novos procedimentos com agilidade. Precisam ainda, ser coerentes com as aspirações das pessoas por auto-respeito e auto-realização, possibilitando uma maior consciência profissional e meios para o resgate da auto-estima. Da mesma forma, precisam racionalizar atividades e buscar formas criativas de agir” (MOREIRA & COSTA, 2005, p. 1662).

Vale ressaltar, que a própria Constituição destaca diretrizes a serem observadas quanto ao treinamento e desenvolvimento do servidor público. Segundo o Art. 3º do Decreto nº 5.707 (2006), são diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento:

I - incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;

III - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

IV - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

V - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

VI - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;

VIII - oferecer oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;

IX - oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;

X - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

XI - elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

XII - promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação; e

XIII - priorizar, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, a ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

Parágrafo único. As instituições federais de ensino poderão ofertar cursos de capacitação, previstos neste Decreto, mediante convênio com escolas de governo ou desde que reconhecidas, para tanto, em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação.

Pacheco (2002) discorre na Revista do Servidor Público, que os treinamentos vêm sendo reforçados, principalmente na Escola Nacional de Administração Pública (Enap) e na Escola de Administração Fazendária (Esaf), além de outras instituições públicas e privadas contratadas pelos diversos órgãos federais. O autor comenta que, esse aumento no número de treinamentos foi, o despertar de uma nova visão sobre o papel da capacitação no setor público.

2.2 TRABALHO INFANTIL NO BRASIL

Seguindo a linha de pesquisa a qual o artigo se propôs, levantou-se a necessidade de discorrer primeiramente sobre a problemática do trabalho infantil no Brasil, para posteriormente entender o quão importante é o papel do programa PETI e como é fundamental desenvolver Programas de Treinamento e Desenvolvimento, que possam ser voltados para os projetos sociais, em especial ao PETI.

O trabalho infantil é um dos grandes desafios sociais que o Brasil enfrenta, sendo que esse problema vem se agravando com o processo da globalização. O trabalho infantil não é apenas uma realidade do campo, nas grandes cidades e metrópoles é comum ver crianças e adolescentes nas ruas, se submetendo ao trabalho para conseguir dinheiro e enfrentar a dura realidade em que vivem. A exploração da mão de obra infantil é um problema muito antigo, e o critério que define o trabalho infantil é o limite de idade previsto em lei para a atividade laboral. A Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, destaca que:

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Com o surgimento do Estatuto da Criança e do Adolescente, passou-se a usar a nomenclatura criança, para as pessoas com idade inferior a 12 anos, e adolescente, para as pessoas com idade entre 12 e 18 anos. Para o significado correto do trabalho infantil, essa distinção é importante, pois para as crianças a atividade laboral é absolutamente vedada, já para os adolescentes é autorizada com restrições.

Gruspan (2000, p. 14) define trabalho infantil como sendo o “[...] emprego de crianças de forma genérica, especialmente em trabalho que possa interferir em sua educação ou colocar em perigo sua saúde”.

Somente na década de 80 que a situação da infância no Brasil passou a ser motivo de atenção do Estado e também da sociedade, onde foram organizados movimentos que exigiram transformações nas formas de atender as necessidades dessa importante e futura geração do

Brasil. Foi durante a elaboração da Constituição de 1988, que essas situações de trabalho infantil e outros problemas sociais começaram a ser denunciados.

Foi a partir da regulamentação do artigo 227 da Constituição Federal de 1988, que se elaborou a Lei específica para a causa social, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), baseado na Declaração Universal dos Direitos das Crianças. O artigo 227 diz:

[...] é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e a convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Conforme relatório Anual da Fundação Abrinq (2015), cerca de 2,6 milhões de crianças e adolescentes estão expostos a situação de trabalho infantil no Brasil. As regiões Nordeste e Sudeste, o trabalho infantil é mais comum, porém, a Região Sul ganha destaque, pois o número de jovens e crianças que trabalham na área rural é expressivo.

Geralmente boa parte do trabalho infantil começa dentro do próprio ambiente familiar, e essa situação pode trazer danos físicos e psíquicos.

Os principais problemas que afetam as crianças e adolescentes surgem geralmente da situação de vulnerabilidade em que vivem, sendo que o trabalho precoce, afeta diretamente o desenvolvimento físico, psíquico e biológico. São constatados que os trabalhos realizados em ambientes externos como o trabalho rural, onde as crianças e adolescentes se expõem a difíceis condições climáticas existe o aumento de infecções, como: tétano, desidratação, queimaduras solares, entre outros. Somando-se a estes, outros riscos do trabalho precoce na agricultura são devidos ao uso de ferramentas cortantes; transporte em veículos sem segurança; possibilidade de picadas de animais peçonhentos; manuseio de máquinas e equipamentos em más condições; manipulação de agrotóxicos; exercícios físicos excessivos e inadequados e excesso de jornada de trabalho. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2000).

Apesar do Estado de Santa Catarina ser considerado um dos estados mais desenvolvidos do país, tendo um dos melhores índices de qualidade de vida, a realidade do trabalho infantil não é diferente das demais regiões do país. De acordo com os dados do Ministério do Trabalho, Emprego e Renda (MTE), Santa Catarina é o quarto estado do país com maior número de crianças e adolescentes flagrados em condição de trabalho Infantil.

2.2.1 Erradicação do Trabalho Infantil – PETI uma luz no fim do túnel

Foi no ano de 1996, em decorrência das discussões promovidas pelo Fórum Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, e pelo reconhecimento da realidade de trabalho das crianças adolescentes nas carvoarias do estado de Mato Grosso do Sul, que se iniciou e implantou o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil — PETI, que gerou o programa Bolsa Cidadã e a Jornada Ampliada. Trata-se de uma política pública que visa erradicar todas as formas de exploração de mão de obra infantil no Brasil, através da transferência de renda direta às famílias em que foi constatada tal situação, bem como através da:

- 1) inclusão das crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos;
- 2) O aprimoramento do processo de identificação das situações de trabalho infantil, nos espaços públicos, por meio do Serviço Especializado em Abordagem Social;
- 3) A orientação e o acompanhamento das famílias através do Programa de Atenção Integral à Família - PAIF e do Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos - PAEFI por encaminhamento e contra encaminhamento dos usuários no Sistema, conforme especificidades das situações vivenciadas, dentro da perspectiva do trabalho em rede concebido pela SUAS. (REDESENHO DO PETI, 2014).

O PETI – Programa de Erradicação do Trabalho Infantil é visto como uma ferramenta metodológica do assistente social no enfrentamento ao Trabalho Infantil bem como a orientação dessas famílias, e que articula um conjunto de ações visando à retirada de crianças e adolescentes de até 16 anos das práticas de trabalho infantil, exceto na condição de aprendiz a partir de 14 anos de acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente.

Além disso, o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil está centrado não apenas no repasse financeiro, mas também:

Apóia e orienta as famílias beneficiadas por meio de atividades de capacitação e geração de renda; Fomenta e incentiva a ampliação do universo de conhecimentos da criança e do adolescente, por intermédio de atividades culturais, desportivas e de lazer, no período complementar ao do ensino regular (Jornada Ampliada); Estimula a mudança de hábitos e atitudes, buscando a melhoria da qualidade de vida das famílias, numa estreita relação com a escola e a comunidade. (CURSO PETI, 2006, p.04).

De acordo com a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) de 7 de dezembro de 1993 o PETI é um programa de caráter intersetorial, integrante da Política Nacional de Assistência Social, que compreende: 1. Transferências de renda; 2. Trabalho social com

famílias e 3. Oferta de serviços sócio educativos para crianças e adolescentes que se encontram em situação de trabalho.

Esse programa é destinado prioritariamente às famílias com renda per capita de até ½ salário mínimo, com crianças e adolescentes de 07 a 15 anos de idade, que se encontram em situação de extrema pobreza ou trabalhando em atividades perigosas, penosas, insalubres e degradantes. O local de implementação do programa é o município, cabendo ao Estado e ao Governo Federal financiar o beneficia com a transferência monetária as famílias.

Para fins de atendimento, as atividades consideradas perigosas, penosas, insalubres ou degradantes são:

- Na área urbana: comércio em feiras e ambulantes; lixões; engraxates, flanelinhas; distribuição e venda de jornais e revistas; comércio de drogas.
- Na área rural: culturas de sisal, algodão e fumo; horticultura; cultura de laranja e de outras frutas; cultura de coco e outros vegetais; pedreiras e garimpos; salinas, cerâmicas, olarias; madeiras, marcenarias; tecelagem. (MANUAL DO PETI, 2004).

O município que implanta o programa fica responsável pelo cadastramento das famílias, encargos administrativos para implantação do programa, realização da jornada ampliada e responsável, também, pela família.

O valor da bolsa oferecida pelo Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) do Governo Federal é de R\$ 25,00 para a família que retira sua criança e/ou adolescente do trabalho, em municípios, na área rural ou urbana, com população inferior a 250.000 habitantes e R\$ 40,00 por criança/adolescentes, em atividade urbana, em capitais, regiões metropolitanas e municípios com população superior a 250.000 habitantes.

Após cadastramento e participação no Programa, a família assume o compromisso de retirar as crianças das atividades laborais ou que são identificadas como de exploração. E precisam garantir que a criança tenha frequência mínima de 85% nas atividades de ensino regular e nas ações socioeducativas e de convivência promovidas pelo programa. (MANUAL DO PETI, 2004).

2.2.2 Programa de Erradicação do Trabalho Infantil em um município do Oeste de Santa Catarina

O município no qual se buscou informações e que se identificou a necessidade de investir-se em treinamento e desenvolvimento dos monitores do PETI, localiza-se no Oeste de Santa Catarina. Trata-se de um município com pouco mais de 60 anos de emancipação, e colonizada por colonos do Rio Grande do Sul. No último levantamento do IBGE, a população estimada era de aproximadamente 10.671 habitantes.

A principal atividade econômica é o setor agrícola onde se concentra metade da população, com destaque na produção de leite, milho, soja, trigo, suinocultura, avicultura que são atividades muito fortes, também reflorestamento, fruticultura, piscicultura com mais de 350 açudes para criação de peixes em funcionamento. No centro urbano, destacam-se indústrias de confecção de vestuário, moveleiras, beneficiamento de trigo e artesanato, além do comércio em geral que tem dado ao município importante contribuição.

Para conhecer o Projeto PETI no município, fizeram-se entrevistas semi-estruturadas com a Coordenadora que é a responsável pelo programa. Em primeiro lugar, procurou-se conhecer a estrutura do Projeto, que atualmente atende 89 crianças e adolescentes, que são divididas em quatro turmas. Nas segundas e terças-feiras é atendido o público prioritário, que são crianças e adolescentes que apresentem vulnerabilidade e geralmente essas também recebem Bolsa Família. Atualmente o maior público do Programa, é da zona urbana.

Seis profissionais comandam o programa, são eles 4 monitores, 1 merendeira e 1 coordenadora. O gestor do Programa fica a cargo da Secretaria da Assistência Social do Município, que providencia a estrutura necessária para a execução do PETI, viabilizando recursos humanos e financeiros para êxito do mesmo.

Também, buscou-se saber se existia um programa de treinamento e desenvolvimento, segundo a Coordenadora, nenhum dos profissionais passa por uma preparação ou reciclagem de conhecimentos. Foi questionando à coordenadora, de que forma são planejados e como é realizado o planejamento das atividades, ela comentou que os monitores, por conta própria, realizam um planejamento mensal e elaboram atividades que estão voltadas a cidadania, educação física, música e dança.

A Coordenadora apontou que, deveria ter maior incentivo do poder público para cursos, palestras e formação dos funcionários. Na seqüência, foi perguntado aos entrevistados quem deveria aplicar os programas de T&D e quanto tempo para realização dos mesmos. Com essas questões buscou-se verificar quem deveria treinar, isto é, os instrutores ou ministrantes, entidades, consultorias e também, as disponibilidades de horários, dias, local e carga horária.

Buscou-se verificar a opinião dos entrevistados, se sentem e veem necessidade de investimentos em treinamento e desenvolvimento e, também, se sentiriam motivados a participar, os mesmos responderam que tem grande interesse em buscar aperfeiçoamento profissional. Destacaram que, uma das grandes dificuldades é ter preparo para lidar com o grupo prioritário, no qual necessitam grande esforço para passar conteúdo e principalmente obter a confiança das crianças e adolescentes.

Finalizando a etapa de diagnóstico, questionou-se quais os resultados que os programas de T&D poderiam agregar aos resultados do programa. A Coordenadora ressaltou que, com um programa de T&D constante, os monitores do PETI desenvolveriam técnicas de solução de problemas e criariam padrões de funcionamento e aprimoramento dos processos. Os demais entrevistados responderam que seriam profissionais mais bem preparados e comprometidos.

2.3 A IMPORTANCIA DOS MONITORES DENTRO DO PROGRAMA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (PETI)

O Monitor é um dos profissionais mais importantes na esfera educacional, são eles que desenvolvem atividades metodológicas educacionais com as crianças e adolescentes do PETI, resgatando a autoestima, a boa convivência e dando novos horizontes para os beneficiários do projeto, sempre reforçando a ideia de proteção e prevenção para proteção social para crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil e suas famílias. A participação de crianças e adolescentes retirados do trabalho precoce e inseridos nos Serviços de Convivência, neste caso o PETI, é considerada uma estratégia fundamental para a prevenção e o enfrentamento ao trabalho infantil.

O monitor também desempenha papel importante no que se refere à esfera emocional do aluno, precisando transmitir confiança ao aluno e à família, como diz Aranha (1994 p.69-70) “é no cenário das relações sociais que se dá a apreensão do real, a construção do conhecimento, da sociedade e o desenvolvimento do homem”. Isso deixa evidente que as interações entre o aluno e o monitor se fazem necessárias para que o aluno construa bases para o relacionamento com todos, escola, família e sociedade.

Por isso, entende-se a necessidade de um bom preparo, de um processo de Treinamento e Desenvolvimento dos monitores, para que estejam preparados para lidar com esta população, pois as crianças e adolescentes provenientes do trabalho geralmente compartilham de uma imagem negativa de si, com auto-estima baixa e sem perspectiva de futuro, defasagem escolar problemas na família e sociedade. Daí a importância do Projeto de Erradicação do Trabalho Infantil, tendo um espaço e tempo para atividades que os levem a reconhecer-se como sujeitos de direitos, cidadãos pertencentes a um grupo social.

Sendo assim, o monitor como um agente da educação deve ser, junto às crianças e adolescentes do PETI, “um animador, guia, um apoio do descobrimento permanente dos próprios sujeitos da aprendizagem. Seu maior desafio é tornar-se sujeito entre os sujeitos, na dinâmica do trabalho coletivo.” (GRACIANI, 2005, p77).

2.4 PROPOSTA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Para responder o objetivo final do presente estudo, foi elaborado um modelo de plano de treinamento e desenvolvimento de competências específico para os Monitores do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), para um município do Oeste de Santa Catarina, visando melhorias no projeto. A proposta de implantação sugere o desenvolvimento de um programa de treinamento baseado nas funções exercidas e nas orientações preconizadas pelo Governo Federal.

Após a constatação do problema da pesquisa, de quais seriam os benefícios da implementação do treinamento e desenvolvimento dos monitores do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), elaborou-se uma proposta de T&D, a fim de solucionar o problema encontrado.

O treinamento será voltado para todos os monitores do Programa PETI, com o objetivo de obter melhorias e qualidade nos serviços prestados. Segundo Chavienato (1998, pag. 507), os principais itens de uma programação de treinamento são:

Quadro 1: Programação de Treinamento

| | | |
|-------------------------|--|---|
| Quem deve ser treinado? | Treinados | Monitores de todas as áreas de conhecimento do Projeto PETI. |
| Quem vai Treinar? | Treinador ou Instrutor | Profissional terceirizado da área de Recursos Humanos. |
| Em que Treinar? | Assunto ou conteúdo do treinamento | Qualidade dos serviços prestados. |
| Onde Treinar? | Local físico, órgão ou entidade | Espaço cedido pela Prefeitura Municipal. |
| Como Treinar? | Métodos de treinamento e ou recursos necessários | Palestras, cursos a distância, manual, cartilhas de treinamento, estudos de caso. |
| Quando Treinar? | Época de treinamento e horário | No início do primeiro semestre e início do segundo semestre. |
| Quanto Treinar? | Volume duração intensidade | 40 horas semestrais. |
| Para que Treinar? | Objetivo ou resultados esperados | Formar profissionais que possam contribuir com as questões sociais, acolher os beneficiários do projeto, fomentando e incentivando a ampliação do conhecimento das crianças e adolescentes, no período complementar ao do ensino regular. |

Fonte: adaptado de Chavienato (1998)

Com base no levantamento das necessidades de treinamento apontadas pelos monitores do programa, elaborou-se um plano de Treinamento e Desenvolvimento, consideraram-se os pontos positivos e negativos, para assim ter uma proposta que se ajuste as necessidades da equipe.

No Quadro 2, apresenta-se a proposta de um Plano de T&D, desde sua justificativa, objetivos, metodologia, recursos necessários, público alvo, ações, conteúdo programático e resultados esperados.

Quadro 2: Plano de Treinamento e Desenvolvimento dos Monitores do PETI

| PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DOS MONITORES DO PETI | |
|--|--|
| APRESENTAÇÃO | O presente projeto trata da proposta de um Plano de Treinamento e Desenvolvimento, onde o objetivo principal é mostrar os benefícios do treinamento e desenvolvimento de competências, dos facilitadores do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), em um município do Oeste de Santa Catarina. Assim, este Plano tem por objetivo estabelecer as diretrizes para capacitação dos facilitadores do Programa PETI, com vistas ao desenvolvimento de um processo de educação permanente de seu pessoal, para melhor desempenho profissional com as características exigidas pela organização. |

(continua)

| PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DOS MONITORES DO PETI | |
|--|--|
| JUSTIFICATIVA | Mesmo que o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) não seja uma atividade que está sujeita à competitividade e nem visa acúmulo de lucros, têm, por sua vez, a responsabilidade de bem gerir o dinheiro público, maximizando a sua utilização e evitando desperdícios, além de ter forte contribuição junto ao enfrentamento ao trabalho infantil. Sabe-se que à carência em treinamentos e desenvolvimento dos facilitadores do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), havendo a possibilidade de expandir esse estudo em outras instituições. Tem-se a necessidade de formar profissionais que possam contribuir com as questões sociais, acolher os beneficiários do projeto, fomentando e incentivando a ampliação do conhecimento das crianças e adolescentes, no período complementar ao do ensino regular. |
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> - Estimular a valorização e o desenvolvimento de competências dos monitores do Programa PETI; - Aumentar os níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade; - Motivar e incentivar os servidores à participação nos treinamentos; - Aquisição de novos conhecimentos, habilidades e atitudes; - Otimizar recursos e talentos humanos evitando gastos e esforços em treinamento desnecessários e fatigantes; - Reduzir ou corrigir as deficiências no trabalho do Programa; - Proporcionar aos servidores oportunidades de crescimento pessoal e profissional. |
| METODOLOGIA | <p>Tendo como finalidade de propiciar a melhoria na qualidade dos serviços prestados, a presente proposta de Plano de Treinamento e Desenvolvimento é dividida em etapas, são elas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Levantamento de Necessidades de Treinamento; - Elaboração e Apresentação do Plano de Treinamento; - Execução do Plano (com a opção de ser realizada por áreas de conhecimento); - Avaliação. |
| RECURSOS NECESSÁRIOS | <ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos (pessoal capacitado para realização e coordenação do Treinamento); - Recursos Materiais (sala de treinamento, retroprojektor, lousa branca, pinceis e materiais de escritório diversos conforme necessidade). |
| PÚBLICO ALVO | Monitores do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) de um município do Oeste de Santa Catarina. |
| AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS | <ul style="list-style-type: none"> - Cursos presenciais e à distância; - Treinamentos em serviço; - Grupos de estudos; - Reuniões semestrais; - Eventos com facilitadores de outros municípios; - Aplicativos informativos para celular e notebooks; - Palestras; |
| CONTEÚDO PROGRAMÁTICO | <ul style="list-style-type: none"> - Introdução do Monitor no Programa - Melhorias no Programa - Convivência com os Alunos - Planejamento - Decisões - Equipe - Reforço escolar - Acompanhar o processo de Adaptação dos Alunos - Analisar o grupo em diferentes contextos |

(continua)

| PLANO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DOS MONITORES DO PETI | |
|--|--|
| OFICINAS DE ESTUDO | <ul style="list-style-type: none"> - Oficina de Educação Ambiental; - Oficina para Educação no Trânsito; - Oficina de Educação Sexual; - Oficina de Jogos e Brincadeiras; - Oficina de Artes; - Oficina de Biblioteca; - Oficina de Educação Financeira para Crianças; - Oficina de Merenda Escolar; - Oficina de Recursos Humanos, Materiais e Financeiro. |
| RESULTADOS ESPERADOS | <ul style="list-style-type: none"> - Maior comprometimento dos monitores com o Programa PETI; - Melhor uso dos recursos de trabalho fornecidos pela organização; - Preparação e fortalecimento dos conhecimentos dos monitores. |
| INVESTIMENTOS | <ul style="list-style-type: none"> - Sugestão: Para os servidores que ministrarem os cursos de treinamento e desenvolvimento, deve receber uma gratificação correspondente a 1% de seu vencimento-base por hora de trabalho. |

Fonte: o autor (2017)

O Treinamento e Desenvolvimento dos monitores do PETI poderia ser uma ação prioritária nos programas governamentais, centrada em favor da construção da democracia, tendo como suporte a garantia do acesso dos segmentos sociais à educação básica de qualidade.

Dessa forma, a garantia de um espaço de convivência em que se prese pela qualidade e bem-estar das crianças, depende do compromisso dos educadores com a garantia de direitos, de sua atuação profissional responsável, competente e criativa.

2.4.1 Mudanças através do Treinamento e Desenvolvimento

O cenário atual dos municípios brasileiros, ainda é de improbidade administrativa, ineficiência na aplicação dos recursos públicos e principalmente falta de um plano de treinamento e desenvolvimento do servidor público. Conforme Magalhães et al (2007), na maioria das instituições públicas, não existem políticas definidas para o desenvolvimento do servidor pelo treinamento e a progressão na carreira. Essa ausência de treinamento e desenvolvimento prejudica o desempenho do servidor no exercício de sua função. A educação continuada pode ser um dos meios para se processar transformações dentro dos projetos sociais.

A reforma administrativa brasileira de 1998 foi um marco importante para a reorganização do serviço público. Uma das transformações que ocorreram, foi o acréscimo da eficiência como um dos princípios da administração pública. Isso quer dizer que, não basta que os serviços sejam oferecidos com legalidade, é preciso que alcancem os resultados para os quais foram criados. Nesse contexto é que se percebe o quanto o T&D é parte de um processo de melhoria do setor.

Porém, exigir que se tenham horas de treinamento não garante a efetividade do aprendizado do servidor ou de sua aplicabilidade no exercício da função. Porém, são formas de estimular a busca contínua por capacitação e melhor desempenho de funções. Destacando que, o treinamento mobiliza o grupo de servidores, é uma ação que contagia o grupo todo e produz mudanças no contexto geral.

Como afirma Valdez (2003, p. 26), na busca da eficiência, “fica nítida a necessidade de conferir à administração pública o que há de bom e funcional no setor privado”, e o trabalho em equipe tem sido cada vez mais enfatizado pelas empresas deste setor. Afinal, quando as pessoas trabalham em equipe, os seus talentos vão em direção a um objetivo comum, e junto conseguem resultados que talvez jamais conseguissem individualmente. (GOLEMAN, 1999).

Apesar do poder público oferecer e incentivar os funcionários treinamentos, ele muitas vezes não consegue oferecer bonificações salariais que, muitas vezes, são conquistados no setor privado, porém algumas vantagens podem ser concedidas. No mais a verdadeira recompensa é a motivação que a capacitação oferece. Essa motivação, também vai depender do quanto o conteúdo do cargo é estimulante e desafiador, capaz de gerar sentimentos de realização e crescimento profissional. Para Dejourns (1992), a qualificação interfere na formação da autoimagem e na saúde do trabalhador.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a realização da primeira etapa da pesquisa ficou evidenciada a necessidade de apontar conceitos de treinamento e desenvolvimento de competências que se adequasse ao contexto em que o estudo foi realizado. Ao analisar a importância dos programas de treinamento, foi possível constatar que se trata de um tema de inúmeros debates e discussões,

sendo que é de grande relevância para o aperfeiçoamento da gestão pública, principalmente no que se refere aos servidores que atendem aos programas de assistência social.

A partir da identificação dos conceitos e conhecimento do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), foi delineado um plano de treinamento e desenvolvimento visando à capacitação dos monitores. Onde buscou-se, atender as necessidades que foram apontadas pelos entrevistados.

Mediante os conceitos apresentadas sobre o treinamento e desenvolvimento, conclui-se que é necessário e importante adotar programas de aprimoramento dos monitores do PETI. Esses programas de treinamento serão responsáveis por obtenção de novos conhecimentos e o bom funcionamento da entidade.

Portanto, fica a ideia de que a muito a ser explorado deste momento em diante, para se obter uma avaliação mais profunda e definitiva a respeito do Plano de Treinamento e Desenvolvimento, mas fica, também, a convicção de que os primeiros efeitos podem ser muito positivos. Sugere-se a aplicação do Plano de T&D em todos os municípios que tem o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), para que a equipe como um todo possa apoiar e orientar o trabalho para assegurar a melhoria do atendimento às crianças e aos adolescentes.

REFERÊNCIAS

ABRINQ. **Relatório Anual 2015**. São Paulo, Fundação ABRINQ para os Direitos das Crianças, 2015. Disponível em: <https://www.fadc.org.br/relatorio-anual.html>. Acesso em: 04 dez. 2017.

ARANHA, Maria Salete Fabio. **A integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica**. Mesa redonda; a questão da integração do deficiente. XXIV Reunião Anual da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto. SP, 1994.

ARAUJO, Luis Cesar G. **Gestão de Pessoas: Estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

BORGES-ANDRADE, Jairo E. et. al. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BRASIL. **Constituição**: República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. **Curso PETI**. Brasília/DF, 2006. Disponível em:<http://www.portaldatransparencia.gov.br/aprendaMais/documentos/curso_PETI.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2017.

_____. Decreto da Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 1943. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm/>. Acesso em: 19 dez. 2017.

_____. Decreto da Lei Nº 5.707, de 23 de Fevereiro de 2006. **Diário Oficial da União**. Dispõe sobre a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF, 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm>. Acesso em: 13 dez. 2017.

_____. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Diário Oficial da União**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm>. Acesso em: 16 dez. 2017.

_____. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. **Diário Oficial da União**. Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS). Brasília,DF,1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm>. Acesso em: 14 dez. 2017.

_____.Ministério do Desenvolvimento Social. **Perguntas e respostas: O**

Redesenho do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil. Brasília, 2014. Disponível em:<<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/secretaria-nacional-de-assistencia-social-snas/cartilhas/cartilha-do-peti-perguntas-e-respostas/perguntas-e-respostas-o-redese-ngo-do-programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil-peti>>. Acesso em: 03 jan. 2018.

_____.Ministério do Desenvolvimento Social. **Manual do PETI**. Brasília, 2004.

Disponível em:<http://www.mds.gov.br/suas/menu_superior/publicacoes/manual_peti.zip/view?searchterm=Nome>. Acesso em: 03 jan. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Proteção Integral para crianças e adolescentes, fiscalização do trabalho, saúde e aprendizagem**. Florianópolis. 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos** 1998.. Edição Compacta 5. Ed.: São Paulo, Atlas, 1998.

_____, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humanos nas Organizações**. ed. São Paulo: Atlas 8, 2004.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré.1992.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1999.

GRACIANI, Maria Stela S. **Pedagogia Social de Rua**. 4º Ed.-São Paulo: Ed. Cortez: Instituto Paulo Freire,2005.

GRUNSPUN, Haim. **O trabalho das crianças e dos adolescentes**. São Paulo: LTr, 2000.

MAGALHÃES, Elenice Maria de , et al. **A política de treinamento dos servidores técnico administrativos da Universidade Federal de Viçosa na Percepção dos Treinados e dos Dirigentes da Instituição**. Dissertação de conclusão de curso (Pós Graduação em administração) – Universidade Federal de Viçosa, MG, 2007. xii, 141f.; il.; 29cm.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13. ed., São Paulo. Saraiva, 2009.

MOREIRA, Eunice Aparecida de Lima.; COSTA, Stella Regina Reis. Determinação de fatores que influenciam a gestão do conhecimento: estudo de caso no serviço público. **XXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Rio Grande do Sul: ENEP, 2005.

PACHECO, Regina Silvia Viotto Monteiro . Política de Recursos Humanos para a Reforma Gerencial: Realizações do Período 1995-2002. **Revista do Serviço Público** (Brasília), Brasília, v. 53 (4), p. 35-53, 2002.

PACHECO, Luiza. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com Pessoas**: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

VALDEZ, Maria Raquel Kormann. **Análise dos fatores motivacionais no trabalho segundo Herzberg e da eficiência do atendimento ao cidadão**: estudo de caso da Divisão de Fiscalização de Obras e Posturas do município de Joinville. 2003. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003. Disponível em: <<http://goo.gl/1Qn5LL>>. Acesso em: 27 dez. 2017.