

CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DOS MILITARES TEMPORÁRIOS EM UMA ORGANIZAÇÃO MILITAR DO MUNICÍPIO DE BAGÉ – RS

Marcos Rangel Simão¹
Ronald Rolim de Moura²

RESUMO

O objetivo principal deste trabalho foi identificar se é possível capacitar profissionalmente os militares temporários simultaneamente a sua prestação de serviço em uma Unidade Militar. A importância da capacitação profissional é sempre ressaltada por autores, pois, é com esta capacitação, que as pessoas ganham alguns benefícios, tais como: Espaço no mercado de trabalho, satisfação, realização pessoal e etc. Foram analisados os procedimentos que a organização vem utilizando, através de pesquisas de tipo: exploratória, teórica e descritiva. Foram entregues questionários aos militares temporários. Também foram coletados comentários sobre a capacitação profissional desenvolvida na Unidade Militar. Os resultados indicam de uma maneira geral, que a capacitação profissional tem apresentado bons resultados.

Palavras-chaves: Gestão de pessoas, capacitação profissional, organizações militares e militares temporários.

ABSTRATE:

ABSTRACT

The main objective of this study was to identify if it is possible to professionally train the temporary military while providing their service in a military unit. The importance of professional training is always emphasized by the authors, because are with this qualification, people gain some benefits such as: Space in the labor market, satisfaction, fulfillment, and so on. Was analyzed the procedures that the organization has been using through research type: exploratory, descriptive and theoretical. The questionnaires were the temporary military. Comments were also collected on the job training developed in Military Unit. The results indicate generally that professional training has shown good results.

Keywords: People management, job training, military organizations and military temporary.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como eixo principal a Gestão de Recursos Humanos, dando grande ênfase ao Treinamento e Desenvolvimento da Capacitação Profissional. Este assunto irá mostrar a importância do Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal para a formação e evolução profissional dos militares temporários.

O Comando do Exército recruta e seleciona para o serviço obrigatório jovens com nível baixo de escolaridade exigido e proporciona oportunidades dentro da

¹ Bacharel em Administração, Especialista em Gestão Empresarial. marcosr3s@yahoo.com.br

² Professor Orientador, Mestre em Administração. Professor da Universidade da Região da Campanha - URCAMP
ronaldrolim@yahoo.com.br.

instituição, oferecendo benefícios de um soldo inicial de Soldado do Efetivo Variável, plano de saúde, alimentação, moradia, com o limite de prestação de serviços de 7 (sete) anos.

Um dos grandes problemas identificados pelo Governo Federal é que os militares encontravam dificuldades para sua inclusão social e profissional, logo após o desligamento das fileiras do exército, uma das iniciativas do Governo Federal foi desenvolver programas de capacitação profissional e inclusão social dos militares licenciados.

Portanto, é possível utilizar o Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal simultaneamente à prestação do Serviço Militar, tendo como objetivo principal a capacitação profissional e a inclusão no mercado de trabalho dos militares imediatamente aos seus licenciamentos das fileiras do Exército.

O objetivo é analisar o desenvolvimento profissional e pessoal dos militares temporários desde sua incorporação até os últimos meses de serviço militar. Além disso, compreender como é aplicado o Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal nas Organizações é de extrema importância para os Administradores.

Com tudo descrever e analisar baseada nos autores desse assunto, além de demonstrar e pesquisar de modo que possa nos revelar se é viável ou não aplicar o Treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações militares, ajudando essas organizações a capacitar o seu capital humano.

Com isso o objetivo é demonstrar a importância e a necessidade de um Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal bem elaborado por de uma Organização Militar.

A metodologia utilizada para desenvolvimento deste estudo é uma pesquisa descritiva exploratória em uma Organização Militar e bibliográfica, baseada em livros e sites especializados no assunto proposto.

2. LEGISLAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

Conforme a Lei nº 4375, todos os brasileiros são o brigados ao Serviço Militar, na forma da presente Lei e sua regulamentação. A obrigatoriedade do Serviço Militar dos brasileiros naturalizados ou por opção será definida na regulamentação da presente Lei. As mulheres ficam isentas do Serviço Militar em tempo de paz e, de acordo com suas aptidões, sujeitas aos encargos do interesse da mobilização.

De acordo com a Portaria nº 600, de 07 de novembro de 2000, Praças temporárias são aquelas que prestam o serviço militar, até o limite máximo de permanência no serviço ativo, estabelecido nas presentes Instruções Gerais (IG). O tempo máximo de permanência no serviço ativo para as praças temporárias é de 7 (sete) anos.

3. GESTÃO DE PESSOAS

De acordo com Chiavenato (1999), a gestão de pessoas consiste em várias atividades, como descrição e análise de cargos, planejamento de recursos humanos, recrutamento, seleção, orientação e motivação das pessoas, avaliação do desempenho, remuneração, treinamento e desenvolvimento, relações sindicais, segurança, saúde e bem-estar.

Para Chiavenato (2005), a Gestão de Pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, de estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos e de uma infinidade de outras variáveis importantes.

4. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Chiavenato (2004), afirma que recrutamento é um conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. Segundo ele, para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de seleção.

Já Marras (2000), conceitua como “uma atividade de responsabilidade do sistema de ARH, que tem por finalidade a captação de recursos humanos interna e externa à organização objetivando municiar o subsistema de seleção de pessoal no seu atendimento aos clientes internos da empresa”.

5. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Para Chiavenato (2005), o conceito de treinamento pode apresentar diferentes significados. No passado, alguns especialistas em Recursos Humanos consideravam o treinamento como um meio para adequar cada pessoa a seu cargo

e desenvolver a força de trabalho da organização a partir dos cargos ocupados. Mais recentemente, o conceito foi ampliado, considerando-se o treinamento como um meio para alavancar o desempenho no cargo.

De acordo com Boog (1999), o treinamento quando bem definido é favorável para o desenvolvimento educacional da empresa. Nele as pessoas aprendem e aplicam seus conhecimentos, visando atingir objetivos específicos e predefinidos de interesse mútuo. O processo formal de educação dentro da empresa é chamado de treinamento.

6. CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

De acordo com Amaral (1999), na aplicação de um curso de capacitação, o participante assume uma personagem e realiza as atividades e ações conforme o papel deste em um script, que é desenvolvido com base no modelo de referência de uma empresa e produto específicos, e os conhecimentos relacionados.

Segundo Fleury & Fleury (1997), a questão da aprendizagem tem que ser sempre pensada de forma sistêmica, o que implica na busca da integração organizacional para atingir objetivos compartilhados, seguindo uma estratégia para a qual cada pessoa e cada unidade organizacional saibam como contribuir.

7. METODOLOGIA

7.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A presente pesquisa visa demonstrar a evolução da capacitação profissional dos militares temporários em uma Unidade Militar do Município de Bagé através de uma pesquisa exploratória descritiva.

Segundo Ruiz (1996), qualquer espécie de pesquisa, em qualquer área, supõe e exige pesquisa bibliográfica prévia, quer à maneira de atividade exploratória, quer para o estabelecimento do *status quaestionis*, quer para justificar os objetivos e contribuições da própria pesquisa.

Foi feita uma pesquisa descritiva para verificar a evolução profissional dos militares temporários.

Pesquisas descritivas segundo Mattar (2001) são caracterizadas por possuírem objetivos bem definidos, procedimentos formais, serem bem estruturadas

e dirigidas para solução de problemas ou avaliação de alternativas de cursos de ação.

Foi uma pesquisa exploratória, através de um estudo de caso, em uma Unidade Militar, que conforme Gil (1996), estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados.

A população alvo foram 13 (treze) militares temporários, foram escolhidos porque foram licenciados do serviço militar por término de tempo de serviço e tiveram que buscar seu espaço no mercado de trabalho.

7.2 PLANOS DE ANALISE DOS RESULTADOS

Os dados foram tabulados e analisados pelo “método descritivo”, que têm o objetivo de proporcionar informações sumarizadas dos dados contidos no total de elementos da amostra estudada.

Os dados responderam os objetivos propostos com auxílio do referencial teórico obtido através da pesquisa bibliográfica.

A estrutura de análise obedeceu às seguintes etapas:

a) Levantamento bibliográfico a respeito do tema estudado, através de livros, resoluções e materiais disponíveis em revistas e sites na Internet.

b) Levantamento através de questionário aplicado junto aos militares temporários de uma Unidade Militar a fim de constatar o reconhecimento das peculiaridades do tema.

c) Demonstrar os resultados através de quadros e gráficos a fim de interpretar os dados coletados.

8. APRESENTAÇÃO E ANALISE DOS RESULTADOS

A amostra foi questionada qual curso proporcionado pelo Governo Federal realizou, neste gráfico observa-se que 23,1% (vinte e três vírgula um por cento) realizaram o curso de motorista, 23,1% (vinte e três vírgula um por cento) de informática, 23,1% de eletricista predial e 30,8% realizaram outros cursos (garçom, soldador, serralheiro e assistente administrativo).

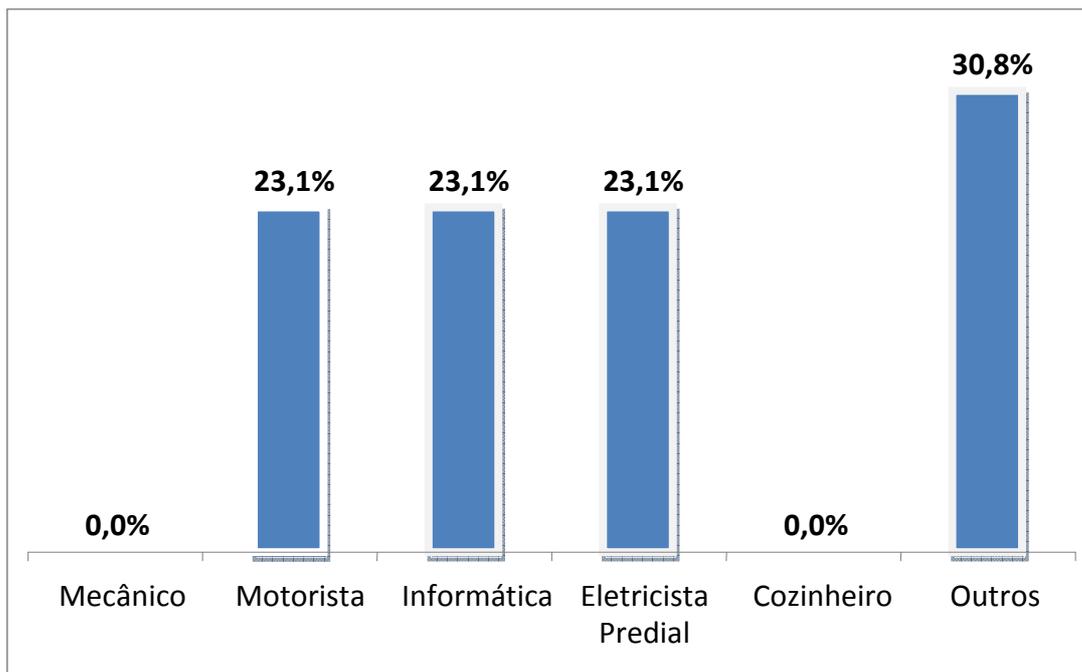


Gráfico 1: Freqüência de Cursos realizados
 Fonte: Dados Objetivos (2010).

De acordo com a Portaria Normativa N 1.227 /MD, DE 27 de agosto de 2008, o Projeto Soldado-Cidadão tem por objetivo oferecer aos jovens brasileiros incorporados as fileiras das Forças Armadas cursos profissionalizante que lhes proporcionem capacitação técnico-profissional básica, formação cívica e ingresso no mercado de trabalho em melhores condições. Demonstrando a preocupação que a instituição tem em capacitar os militares temporários para o mercado de trabalho.

Constata-se de que maneira desenvolveram sua capacitação profissional, sendo que 23,1% (vinte e três vírgula um por cento) da amostra receberam instruções dos mais experientes na Unidade Militar, 30,8% (trinta vírgula oito por cento) fizeram cursos profissionalizantes no Senac – Projeto Soldado Cidadão, 23,1% (vinte e três vírgula um por cento) no Sebrae – Projeto Soldado Cidadão, 23,1% (vinte e três vírgula um por cento) no Senai – Projeto Soldado Cidadão.

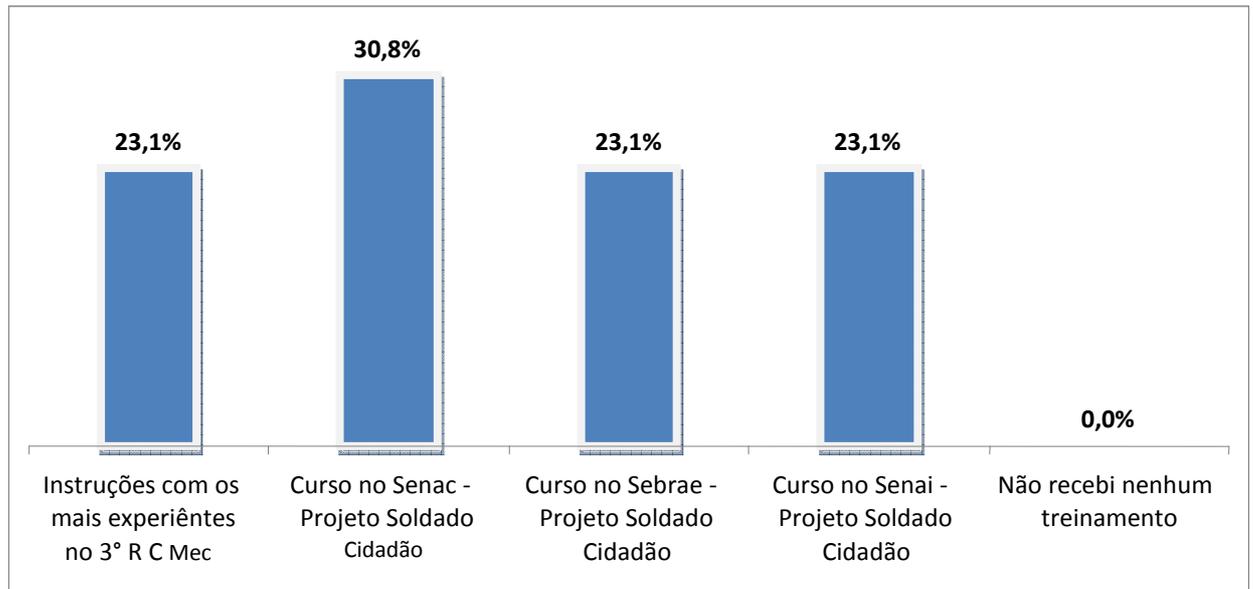


Gráfico 02. Frequência de Capacitação
 Fonte: Dados Objetivos (2010).

De acordo com Boog (1999), o treinamento quando bem definido é favorável para o desenvolvimento educacional da empresa. Nele as pessoas aprendem e aplicam conhecimentos, visando atingir objetivos específicos e predefinidos de interesse mútuo.

O “Programa Soldado Cidadão” tem por objetivo abrir novos caminhos para o mercado de trabalho ou até mesmo estimular a criação de um pequeno negócio ao militar que der baixa do serviço militar.

Quanto à satisfação com as instruções e cursos profissionalizantes proporcionado pela Unidade Militar, verificou-se que 7,7% (sete vírgula sete por cento) da amostra responderam que estão insatisfeitos 23,1% (vinte e três vírgula um por cento) pouco satisfeitos e 69,2% (sessenta e nove vírgula dois por cento) satisfeitos.

Para Certo (2003), as pessoas são motivadas a ter certo comportamento para satisfazer suas necessidades pessoais. Sendo assim, na organização, a motivação é o processo de fornecer aos seus integrantes a oportunidade de satisfazer suas necessidades de ativar um comportamento produtivo dentro da organização. Os gerentes não motivam as pessoas, mas criam ambientes em que seus membros se motivem mutuamente.

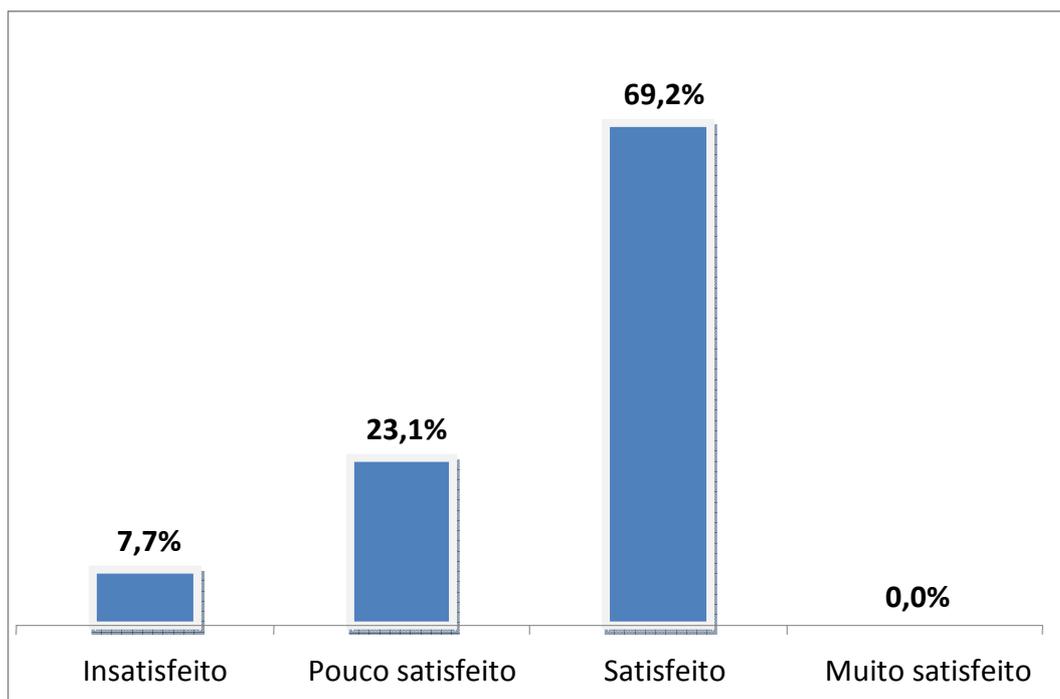


Gráfico 03: Frequência de Satisfação
 Fonte: Dados Objetivos (2010).

Quando ao que os motiva a se capacitar profissionalmente, constatou-se que 30,8% (trinta vírgula oito por cento) dos questionados responderam que é o mercado competitivo, 30,8% (trinta vírgula oito por cento) gosto pela profissão e 38,5% (trinta vírgula cinco) consideram muito importante para sua vida profissional.

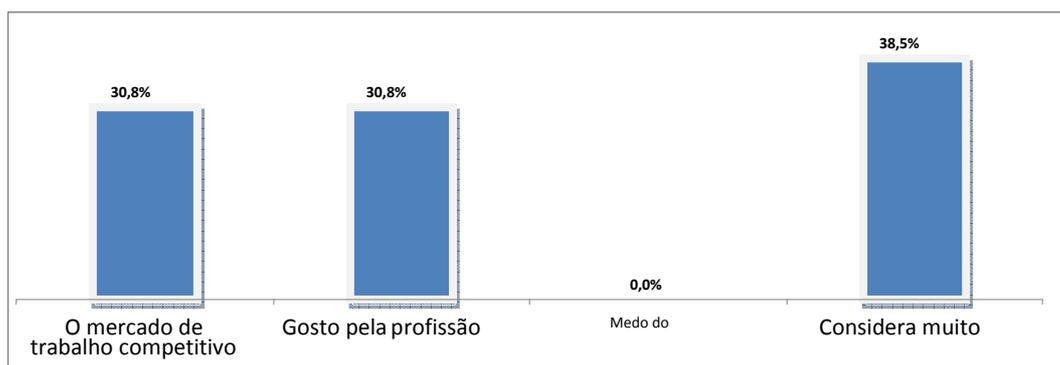


Gráfico 4: Frequência de Motivação
 Fonte: Dados Objetivos (2010).

De acordo com Lopes (1980), um fator muito importante nas organizações humanas é a motivação que está relacionada com a personalidade do ser humano e com o seu desenvolvimento mental, emocional, profissional e social, que incita as pessoas a se superarem e persistirem nos objetivos que visam. Para o êxito de qualquer empreendimento coletivo humano é preciso promover essa motivação.

Questionados se possuíam emprego fixo antes de incorporar às fileiras do Exército, observa-se que 30,8% (trinta vírgula oito por cento) da amostra possuíam emprego e 69,2% (sessenta e nove vírgula dois por cento) não possuíam.

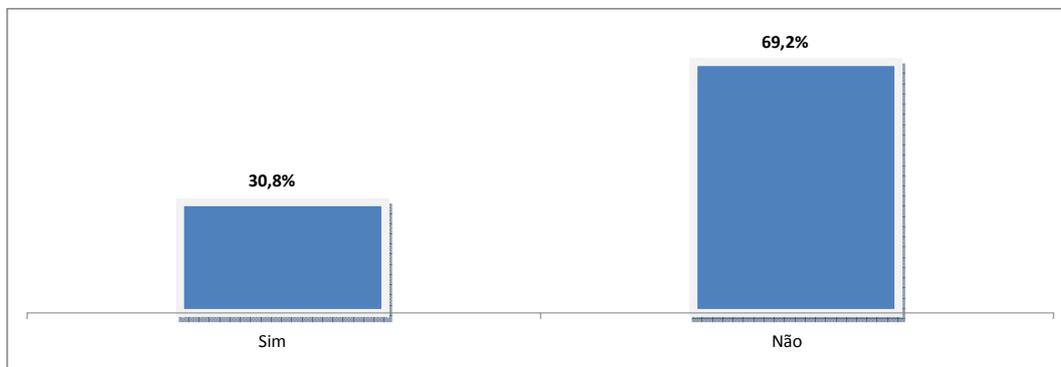


Gráfico 5: Freqüência de Emprego
Fonte: Dados Objetivos (2010).

A escolha da profissão é um dos momentos mais importantes da vida e, muitas vezes, definirá o estilo de vida que o estudante terá no futuro. Trata-se de uma decisão difícil, pois ocorre na adolescência ou no início da idade adulta, quando o estudante ainda é inexperiente e sem maturidade para decidir o próprio futuro. Saliendo-se então a oportunidade que o Exército proporciona a esses jovens.

Da amostra apenas 30,8% (trinta vírgula oito por cento) possuíam emprego fixo antes de entrar no Exército conforme gráfico 5. Baseado nessas informações foi questionado a essa parte da amostra qual importância da capacitação profissional para o desempenho das funções que exerciam antes de incorporar no Exército. Podemos observar que todos que responderam que possuíam emprego antes de incorporar ao Exército consideram muito importante a capacitação profissional para o desempenho de suas funções, demonstrando que a população que trabalhava antes de incorporar no Exército já tinha consciência da importância do desenvolvimento da capacitação profissional.

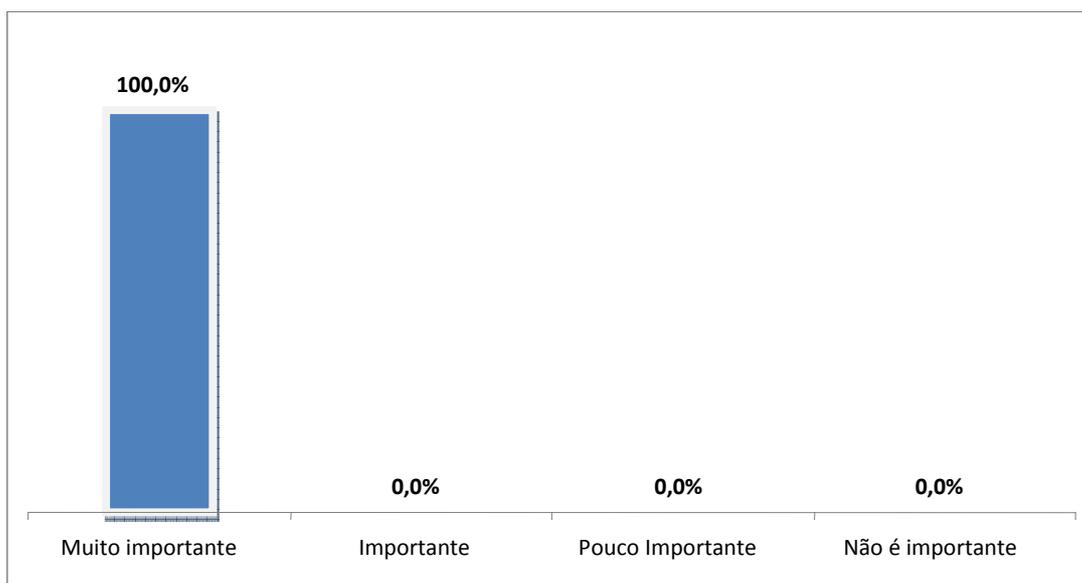


Gráfico 6: Frequência de Emprego
 Fonte: Dados Objetivos (2010).

Segundo Fleury & Fleury (1997), a questão da aprendizagem tem que ser sempre pensada de forma sistêmica, o que implica na busca da integração organizacional para atingir objetivos compartilhados, seguindo uma estratégia para a qual cada pessoa e cada unidade organizacional saibam como contribuir.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos nesta pesquisa apontam ter sido muito positivos o treinamento e desenvolvimento da capacitação profissional dos militares temporários, tendo em vista que eles foram capacitados simultaneamente ao seu tempo de serviço militar.

Com o auxílio e a apresentação dos gráficos analisados, aplicação e análise de questionários foi possível responder ao objetivo proposto no estudo, onde diagnosticou-se que os militares: 1) foram capacitados para as seguintes profissões: motorista, área de informática, eletricista predial, garçom, soldador, serralheiro e assistente administrativo; 2) receberam instruções ministrada pelos mais experientes na Unidade Militar e cursos profissionalizantes proporcionados pelo Governo Federal em conjunto com o Senac, Sebrae e Senai em parceria com o Projeto Soldado Cidadão do Governo Federal; 3) mostraram-se satisfeitos com as instruções e cursos proporcionados. 4) consideram muito importante a capacitação profissional

para conseguir um emprego, foi o que os motivou a se capacitarem profissionalmente.

A partir dos resultados obtidos na pesquisa, comprova-se que é possível utilizar o Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal simultaneamente à prestação do Serviço Militar, capacitando profissionalmente os militares temporários para que não encontrem dificuldades na inclusão no mercado de trabalho após os seus licenciamentos das fileiras do Exército.

Ainda que tenha sido possível aferir dados concretos sobre o treinamento e desenvolvimento da capacitação profissional dos militares temporários na Unidade Militar, a matéria não se esgota neste trabalho, sendo passível de complementação em outras investigações, em como: agregar qualidade no treinamento e desenvolvimento, novos métodos de capacitação profissional, traçar estratégias a fim de um maior crescimento profissional dos militares temporários para sua inclusão no mercado de trabalho, pressupostos teóricos que ainda carecem de investigações empíricas.

Espera-se, igualmente, que este estudo tenha oferecido contribuições sobre o tema relativo à Gestão de Pessoas, ensejando a realização de novas pesquisas e o aprimoramento dos profissionais da área da Administração dado a relevância e a amplitude do assunto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, D.; ZANCUL, E.; ROZENFELD, H. **Cenário de Engenharia Integrada: Ampliando e Avaliando uma Aplicação em Educação**. In: XIX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, Niterói – RJ, 1999.

BOOG, Gustavo Gruneberg. **Do Taylorismo ao comportamentalismo: 90 anos de desenvolvimento de recursos humanos**. In: _____. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1999. p. 15-34.

Brasil. Lei 4.375, de 17 de agosto de 1964. Dispõe sobre o Serviço Militar. *Diário Oficial da União*. Brasília, Seção 1. p. 7881, 03 Set 1964.

Brasil. Portaria Normativa n. 1.227, de 27 de agosto de 2008. *Diário Oficial da União*. Brasília, 14 dez. 1997. Seção 1. p. 11.

CERTO, Samuel C. **Administração moderna**. 9.ed. São Paulo: Prentice-Hall, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. – 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas – O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 16ª Edição. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: Segunda Edição**, Totalmente Revisada e Atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FLEURY, A.; FLEURY, M.T.L. **Aprendizagem e Inovação Organizacional: As Experiências de Japão, Coréia e Brasil**. São Paulo: Atlas, 1997.

Gil, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 1996.

LOPES, Tomas V. Monteiro. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1980.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3ª ed. – São Paulo: Futura, 2000.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**: 3 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica Guia para Eficiência nos Estudos**, 1996.

Portaria nº600, de 07 de novembro de 2000

Disponível em: <http://www.dee.ensino.eb.br/legislacao/>,

ACESSO EM: 10/MAR/13