

ESCOLA DE GUERRA NAVAL

CC (T) Luiza de Sousa Ferreira de Mendonça

INFLUÊNCIA DAS AÇÕES RESULTANTES DA POLÍTICA DE ENSINO NA CAPACITAÇÃO DOS
PROFISSIONAIS: O CURSO DE APERFEIÇAMENTO AVANÇADO PARA PRAÇAS

Rio de Janeiro

2022

CC (T) Luiza de Sousa Ferreira de Mendonça

INFLUÊNCIA DAS AÇÕES RESULTANTES DA POLÍTICA DE ENSINO NA CAPACITAÇÃO DOS
PROFISSIONAIS: O CURSO DE APERFEIÇAMENTO AVANÇADO PARA PRAÇAS

Monografia apresentada à Escola de Guerra
Naval, como requisito parcial para a
conclusão do Curso Superior.

Orientadora: CMG (RM1-T) Chiara Leão A.
de F. D. de Freitas

Rio de Janeiro
Escola de Guerra Naval

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, em primeiro lugar, que me concedeu saúde e me sustentou até aqui com sua infinita graça.

Aos meus pais, Josino e Norma, *in memoriam*, pelo legado de amor e integridade.

Ao meu esposo, Robson, e ao meu filho, Pedro Lucas, por todo o amor, compreensão e apoio incondicional.

Aos meus queridos amigos do CF0-2006, especialmente a Renata, Andrea Peixoto, Generoso, Andrea Quintanilha, Vanesa, Roberta e Ivone, pela força e união durante todo o curso.

Aos oficiais e praças do Departamento de Avaliação da DEnsM, pela amizade no convívio diário, pelos auxílios prestados e pela torcida para a conclusão do curso.

À CF (RM1-T) Rosa, pelo carinho e disponibilidade para as conversas e pelas experiências compartilhadas, que muito contribuíram para o desenvolvimento da pesquisa.

À minha orientadora, CMG (RM1-T) Chiara, pelos momentos preciosos de apontamentos, reflexões, orientação segura e muita aprendizagem.

.

RESUMO

Num cenário de avanços tecnológicos e de novas dinâmicas que se configuram nas relações de trabalho, ganha espaço o debate sobre capacitação para o atendimento às demandas profissionais e às exigências estabelecidas nas instituições. Se por um lado, torna-se relevante o atendimento às necessidades organizacionais acerca de competências requeridas, conforme exigências do mundo do trabalho, por outro, aspirações e interesses pessoais também merecem destaque quando se considera o desenvolvimento da trajetória profissional. Assim, ações educativas podem ser promovidas nas instituições como oportunidades formativas para o incremento da capacitação do pessoal, em confluência com aspirações pessoais e expectativas profissionais. Nesse contexto, a Marinha do Brasil tem na sua política de ensino objetivos e diretrizes para nortear o ensino naval conduzido pelas Organizações Militares do Sistema de Ensino Naval, e, como ação resultante dessa política, destaca-se o Curso de Aperfeiçoamento Avançado para Praças. Portanto, será analisado o impacto do referido curso no itinerário formativo das praças e no Sistema de Ensino Naval para a capacitação profissional, o desenvolvimento de competências e o desempenho de tarefas e atribuições. Com base na pesquisa bibliográfica, será investigado, em documentos institucionais, estratégicos e em marcos regulatórios, o percurso profissional constituído com a inserção do Curso de Aperfeiçoamento Avançado no itinerário formativo das praças, com ênfase na capacitação profissional, na continuidade da formação e no desenvolvimento de competências para atender a novas demandas e desafios em diversificados contextos de trabalho.

Palavras-chave: Capacitação profissional. Curso de Aperfeiçoamento Avançado para Praças. Itinerário formativo. Sistema de Ensino Naval.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 –	Itinerário formativo de praças com os intervalos entre os cursos...	17
Figura 2 –	Itinerário formativo de praças com os intervalos entre os cursos, inserido o C-ApA-PR.....	26
Figura 3 –	Percurso profissional da especialidade CI a partir da inserção do C-ApA-PR.....	30
Quadro 1 –	Roteiro para análise documental.....	25
Quadro 2 –	Criação dos C-ApA-PR (2017 a 2022).....	29

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADS	Ações de Direção Setoriais
AEN	Ações Estratégicas Navais
AM	Aprendiz-Marinheiro
CAP	Corpo Auxiliar de Praças
C-Ap	Curso de Aperfeiçoamento
C-ApA-PR	Curso de Aperfeiçoamento Avançado para Praças
CB	Cabo
C-Espc	Curso de Especialização
C-Esp-HabSG	Curso Especial de Habilitação para Promoção a Sargento
C-Esp-HabSO	Curso Especial de Habilitação para Promoção a Suboficial
C-FMN	Curso de Formação de Marinheiros
CI	Comunicações Interiores
CPA	Corpo de Praças da Armada
DEnsM	Diretoria de Ensino da Marinha
DGPM	Diretoria Geral do Pessoal da Marinha
EACH-MB	Estruturação das Áreas de Conhecimento e das Habilitações da Marinha
EN	Estratégias Navais
GR	Grumete
MB	Marinha do Brasil
MN	Marinheiro
OBNAV	Objetivos Navais
OBSET	Objetivos Setoriais
OM	Organizações Militares
OMOT	Organizações Militares Orientadoras Técnicas
PCPM	Plano de Carreira de Praças da Marinha
PDS PESSOAL	Plano de Direção Setorial de Pessoal
PEM	Plano Estratégico da Marinha
PoEnsM	Política de Ensino da Marinha
QAP	Quadro Auxiliar de Praças
QPA	Quadro de Praças da Armada

SEN	Sistema de Ensino Naval
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura
1ºSG	Primeiro-Sargento
2ºSG	Segundo-Sargento
3ºSG	Terceiro-Sargento

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	A CAPACITAÇÃO NOS DOCUMENTOS ESTRUTURANTES DA MB.....	10
2.1	A capacitação como ação resultante da política de ensino.....	10
2.2	Capacitação profissional na Lei de Ensino da Marinha.....	13
2.3	Perspectivas estratégicas e doutrinárias para a capacitação.....	14
3	PERCURSO PROFISSIONAL DAS PRAÇAS: O C-ApA-PR NO SEN.....	16
3.1	O C-ApA-PR no itinerário formativo.....	16
3.2	Percurso profissional por trilhas de aprendizagem.....	19
3.3	Saberes profissionais para novos contextos de trabalho.....	21
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	23
4.1	Um olhar sob a lente da pesquisa bibliográfica.....	24
4.2	Subsídios sobre o C-ApA-PR: uma busca nas fontes.....	25
4.3	Os impactos do C-ApA-PR na capacitação profissional.....	28
5	CONCLUSÃO.....	33
	REFERÊNCIAS	35

1 INTRODUÇÃO

A Marinha do Brasil (MB) estabelece, na Política de Ensino da Marinha (PoEnsM), aprovada pela Portaria nº 431/MB, de 8 de dezembro de 2009, os objetivos preconizados para o ensino naval e as diretrizes e premissas para a consecução desses objetivos. No que se refere ao processo de ensino na MB e para o atendimento das suas peculiaridades, o ensino é regulamentado pela Lei nº 11.279, de 9 de fevereiro de 2006, que dispõe sobre o ensino na Marinha, alterada pela Lei nº 12.704, de 08 de agosto de 2012, e pela Lei nº 14.296, de 4 de janeiro de 2022.

Considerando a PoEnsM e a Lei de Ensino da Marinha, sob a ótica do processo contínuo e progressivo da educação e da formação continuada, a investigação trata da ação resultante da PoEnsM para a capacitação profissional no contexto de um curso específico, denominado Curso de Aperfeiçoamento Avançado para Praças (C-ApA-PR) e regulamentado por meio da Lei nº 14.296/2022, que alterou a Lei de Ensino da MB.

Dessa forma, a pesquisa foi delineada a partir do seguinte problema: de que maneira a inserção do C-ApA-PR no itinerário formativo das praças e no Sistema de Ensino Naval (SEN), como ação resultante da política de ensino, impacta a capacitação profissional? Para responder a esse problema, foi estabelecido como objetivo geral: analisar o impacto do C-ApA-PR no itinerário formativo das praças e no SEN, como ação resultante da política de ensino para a capacitação profissional.

O objetivo em nível macro foi desmembrado nos objetivos específicos: debater a necessidade de capacitação profissional das praças com base na política de ensino da Marinha e em outros documentos estratégicos e normativos da Força; analisar o itinerário formativo das praças e as ações decorrentes no SEN a partir da inserção do C-ApA-PR; analisar o impacto do C-ApA-PR para o desenvolvimento de competências e o desempenho de tarefas e atribuições.

Com vistas ao alcance dos objetivos anunciados, foram elaboradas as seguintes questões de estudo, que permearam a investigação e suscitaram reflexões acerca da capacitação profissional das praças, do itinerário formativo e da inserção do C-ApA-PR no SEN:

a) que alinhamento e convergências da PoEnsM com documentos estratégicos e normativos da Força referentes à capacitação profissional das praças são atendidos por meio do C-ApA-PR?

b) quais ações são decorrentes, para o SEN, da inclusão do C-ApA-PR no itinerário formativo das praças?

c) de que forma a criação do C-ApA-PR está relacionada à capacitação profissional das praças para o desenvolvimento de competências e desempenho de tarefas e atribuições?

A relevância da pesquisa consiste na investigação do C-ApA-PR à luz dos conceitos de trilhas de aprendizagem, saberes profissionais, qualificação e desenvolvimento de competências. Para tanto, foi adotada a pesquisa bibliográfica como procedimento metodológico para analisar os impactos do C-ApA-PR na capacitação profissional, sendo exploradas, para obtenção e discussão de resultados, fontes constituídas por documentos institucionais, doutrinários e marcos regulatórios com enfoque na capacitação e aprimoramento profissional para atendimento de demandas da organização. O recorte da pesquisa se dá pela regulamentação do C-ApA-PR na Lei de Ensino da Marinha, sendo considerado o período de planejamento do referido curso para inserção no itinerário formativo das praças e o delineamento de ações decorrentes para implementação desse curso no SEN.

Nesse contexto, foi promovido um debate sobre a construção de percursos profissionais configurados como oportunidades formativas, a partir da inclusão do C-ApA-PR no itinerário formativo das praças, alinhando aspirações e interesses profissionais com expectativas e necessidades da instituição no que se refere ao desempenho profissional requerido, debate que confere um ineditismo à pesquisa.

Assim, após a introdução, foram desenvolvidos os pressupostos teóricos que fundamentaram a investigação e analisados documentos institucionais e doutrinários da MB os quais abordam a capacitação profissional e a continuidade da formação. Em seguida, foi investigado o percurso profissional constituído com a inserção do C-ApA-PR no itinerário formativo das praças, à luz dos referenciais teóricos da investigação, e detalhada a pesquisa bibliográfica, como procedimento metodológico adotado, com vistas a analisar os impactos do C-ApA-PR na capacitação profissional. A discussão dos resultados apontou para a sustentação do referido curso como incremento da capacitação das praças no seu itinerário formativo e percurso profissional.

Como sugestão de futuros estudos, foi indicado o acompanhamento dos egressos formados nas turmas do C-ApA-PR, constituídas de 2017 a 2022, com o propósito de verificar o alcance da capacitação promovida por meio do referido curso para o atendimento das demandas profissionais e organizacionais, a partir da observação sistemática, no contexto de

trabalho, das competências profissionais desenvolvidas para o exercício de atividades mais complexas no guarnecimento de meios e sistemas da MB.

Por fim, foram desencadeadas as conclusões da pesquisa, retomando aspectos relevantes e que deram forma à investigação.

2 A CAPACITAÇÃO NOS DOCUMENTOS ESTRUTURANTES DA MB

A capacitação profissional é abordada em diferentes documentos estruturantes da MB e em estudos que vão desencadear ações educativas afetas ao SEN. Nesse aspecto, a capacitação é uma preocupação presente nos marcos regulatórios e documentos normativos e estratégicos da MB, estudados e discorridos nessa seção, a saber: PoEnsM, que norteia os objetivos e diretrizes para o ensino naval; Lei de Ensino da Marinha, a qual regulamenta o ensino na MB; Plano Estratégico da Marinha (PEM), o qual define elementos doutrinários em uma perspectiva estratégica de alto nível da MB.

2.1 A capacitação como ação resultante da política de ensino

A PoEnsM foi aprovada pela Portaria nº 431/MB, de 8 de dezembro de 2009. Nela estão estabelecidos os objetivos para o ensino naval e apresentadas diretrizes para as Organizações Militares (OM) do SEN e as não pertencentes ao SEN, mas responsáveis pela execução do ensino da MB. Está contemplado também na PoEnsM, por meio de um dos seus objetivos, o processo de formação continuada a partir de uma abordagem sistêmica, considerando o ingresso do militar na Força até os últimos cursos de sua carreira (BRASIL, 2009).

Ações resultantes da política de ensino afetas especialmente à capacitação profissional são destacadas a partir dos seguintes princípios constantes nos objetivos 2 e 4 da PoEnsM: abordagem sistêmica na condução do ensino; processo de formação continuada; desenvolvimento de competências de forma contínua e permanente, com vistas à construção, à operação e à manutenção de equipamentos, meios e sistemas (BRASIL, 2009).

A fim de alcançar os seus objetivos, a PoEnsM estabelece diretrizes para o ensino naval, das quais foram consideradas as diretrizes 4 e 7, relacionadas à capacitação profissional:

4. empregar, nos estabelecimentos de ensino naval e demais OM responsáveis pela condução dos cursos do SEN, metodologias e técnicas atuais e inovadoras que possibilitem capacitações operacional e tecnológica e que estimulem atitudes

favoráveis à autoaprendizagem, como condição necessária à educação continuada, de forma a possibilitar a manutenção dos recursos humanos em constante adaptação aos avanços tecnológicos, tendo, como princípio geral, a premissa de que somente um ensino de qualidade assegura uma aprendizagem efetiva e a formação de profissionais competentes;

7. propiciar, nos diversos cursos ministrados na MB, situações de aprendizagem que contribuam para o domínio técnico profissional desejado, o respeito às diferenças individuais e às experiências vivenciadas, bem como, o incremento à busca contínua do conhecimento e o desenvolvimento de um pensamento crítico compatível com o aperfeiçoamento profissional (BRASIL, 2009).

As diretrizes da política de ensino destacadas norteiam o desenvolvimento de ações educativas voltadas para o incremento da capacitação do pessoal e para a qualificação constante, por meio de situações de aprendizagem diversificadas, com utilização de metodologias inovadoras que promovam atualização técnica e profissional e atendam à capacitação operacional e tecnológica.

Nesse aspecto, Ramos (2006) aborda o desenvolvimento de ações educativas por meio de um programa diferenciado de qualificação, no contexto dos processos de produção e de suas relações e modificações no mundo do trabalho, que possibilite a construção de atitudes críticas acerca das práticas profissionais. Como convergência a essa abordagem, é importante destacar que, nas diretrizes da política de ensino, estão previstos o desenvolvimento de pensamento crítico e o respeito às diferenças e às experiências individuais.

Relações de trabalho são reconfiguradas em função de inovações tecnológicas, e, nessa perspectiva, a PoEnsM estabelece a necessidade de manutenção dos recursos humanos atualizados e continuamente adaptados aos avanços da capacidade operacional. Sob esse enfoque, Ramos (2006) discorre sobre o conceito de qualificação ampliado para profissionalização, como sendo a mobilização de conhecimentos para o enfrentamento de novos contextos de trabalho, a fim de atender a exigências que vão além da especialidade técnica e que implicam competências e saberes transversais para situações profissionais mais abrangentes e diversificadas.

A autora apresenta, ainda, um debate sobre o conceito de qualificação e a noção de competência. Conforme Ramos (2006), se, por um lado, há um distanciamento conceitual devido a uma categorização da qualificação como formação teórica das profissões validada por diplomas, de forma planejada e estática, por outro, há convergências e um fortalecimento conceitual por meio da dimensão experimental da qualificação, a partir do conceito de saberes profissionais provenientes das experiências e valorização de atitudes, como forma subjetiva

do conhecimento. Assim, segundo Ramos (2006), a noção de competência está vinculada à dimensão experimental da qualificação, em que predominam atributos como autonomia e capacidade de polivalência, com integração da formação com a experiência nas relações de trabalho.

A convergência conceitual entre qualificação e competência vai ao encontro da abordagem constante dos objetivos do ensino naval 2 e 4 e das diretrizes 4 e 7 constantes da PoEnsM. As seguintes premissas estão contidas nesse documento, o qual, conforme abordado, estabelece a política para o ensino da MB: desenvolvimento de competências para ampliar capacitações operacional e tecnológica; incentivo a atitudes favoráveis à autoaprendizagem; respeito às diferenças individuais e às experiências vivenciadas; incremento à busca contínua do conhecimento e do domínio técnico profissional necessário para o desempenho de tarefas e atribuições profissionais (BRASIL, 2009).

Zarifian (2001) traz um debate acerca da reconfiguração das organizações, em função, sobretudo, de demandas oriundas de novos arranjos nas relações de trabalho, em que as tarefas executadas por repetição e associadas a um cargo específico são substituídas pela necessidade de mobilização de competências exigidas em situações profissionais diversificadas, dinâmicas e mais complexas. Segundo esse autor, a utilização de competências profissionais gera desempenhos produtivos nas organizações, cujas ações mobilizadas sob a forma de competências constituem uma natureza de trabalho com sentido profissional definido, não se configurando mais como uma soma de tarefas isoladas e desvinculadas do contexto organizacional.

Considerando, ainda, a abordagem sustentada por Zarifian (2001), uma organização de trabalho pode assumir um caráter qualificante, quando possibilita o desenvolvimento de competências e a aprendizagem profissional, por meio de duas situações de trabalho as quais se complementam, em que uma pressupõe previsibilidade e outra, adaptabilidade à mudança. Conforme Zarifian (2001), se, por um lado, situações profissionais que implicam aquisição de rotinas e hábitos de trabalho (previsibilidade) favorecem reflexões para retificações de erros, por outro, a capacidade de evolução das situações de trabalho produz novas oportunidades de aprendizagem (adaptabilidade), cujo efeito qualificante da organização se configura na necessidade de capacitação para manutenção dos parâmetros profissionais exigidos nas organizações de trabalho.

2.2 Capacitação profissional na Lei de Ensino da Marinha

O ensino na MB está regulamentado por lei própria, Lei nº 11.279, de 9 de fevereiro de 2006, denominada Lei de Ensino da Marinha, alterada pela Lei nº 12.704, de 08 de agosto de 2012, e pela Lei nº 14.296, de 4 de janeiro de 2022.

A Lei de Ensino da Marinha dispõe sobre o ensino na MB e regulamenta, por meio do seu artigo 1º, que o ensino “obedece a processo contínuo e progressivo de educação” e é “constantemente atualizado e aprimorado, desde a formação inicial até os níveis mais elevados de qualificação” (BRASIL, 2006). Essa lei estabelece como um dos princípios do ensino na Marinha, em seu artigo 2º, item IV, a “profissionalização contínua e progressiva” (BRASIL, 2006). Dos aspectos sinalizados da Lei e de acordo com a PoEnsM, cabe destacar, no dispositivo legal, o enfoque atribuído à continuidade da formação e à progressão da qualificação por meio da atualização e do aprimoramento profissional.

Nesse sentido, Moraes e Neto (2005) discorrem sobre a importância do desenvolvimento de políticas públicas que promovam a continuidade de estudos e a progressão e aprimoramento profissionais, integrando formação com qualificação, por meio do reconhecimento e da validação das qualificações profissionais obtidas para melhor inserção no campo das relações de trabalho.

No contexto de novas exigências do mundo do trabalho, há mobilidades profissionais que se configuram como necessárias para atender a novas formas de organização e relações de trabalho introduzidas por inovações tecnológicas para as quais um repertório de conhecimentos técnicos não é suficiente. Tais inovações e avanços requerem uma qualificação profissional ampliada para o conceito de competência, em que a capacidade de mobilização de saberes tácitos é potencializada por meio de situações de trabalho diversificadas que promovam a formação polivalente e flexível (MORAES e NETO, 2005).

Retomando a Lei de Ensino da MB, especialmente em sua alteração efetuada por meio da Lei nº 14.296/2022, houve a inclusão de cursos na estrutura do SEN¹, cabendo destacar o C-ApA-PR,

destinado à atualização e à ampliação das qualificações profissionais adquiridas pelas praças, em especializações e aperfeiçoamentos, com o objetivo de capacitá-las a

¹ O SEN está estruturado com 22 estabelecimentos de ensino, sendo a Diretoria de Ensino da Marinha (DEnsM) o órgão central do SEN, conforme configurado em organograma das OM do SEN, constante das Normas para o Sistema de Ensino Naval (BRASIL, 2021a).

enfrentar os desafios decorrentes da constante inovação tecnológica e dos processos de trabalho em evolução (BRASIL, 2022).

Esse trecho da Lei de Ensino da Marinha referente ao C-ApA-PR apresenta princípios os quais denotam o enfoque na qualificação profissional como necessária para o enfrentamento de situações novas e desafiadoras de trabalho, que, conforme explicitado por Moraes e Neto (2005), são reconfiguradas em função das demandas e inovações tecnológicas introduzidas no mundo do trabalho, desencadeando mudanças nos perfis de qualificação profissional. Nesse aspecto, o dispositivo legal constituído pela Lei que dispõe sobre o ensino na Marinha se configura como instrumento que sustenta e regulamenta ações educativas para atender a mudanças e avanços nas relações e contextos de trabalho.

No que se refere à qualificação profissional, Zarifian (2001) destaca que se trata de importante e necessária articulação dos saberes gerais e experiências profissionais, constituídas de determinado universo profissional, com a sua mobilização, sob a forma de competências profissionais, mediante situações diversificadas no mundo do trabalho e a constante evolução nas organizações.

Ramos (2014) traz uma contribuição sobre o conceito de saberes profissionais, a partir da relação combinada das experiências profissionais com os conhecimentos adquiridos de qualificações, numa dinâmica de mobilização de saberes nos processos de trabalho, em consonância com as oportunidades educacionais. Segundo essa autora, é necessária uma motivação para a construção do saber profissional como algo além dos conhecimentos adquiridos, que requer o uso desses e das experiências práticas nos processos de interação no ambiente de trabalho.

Sob o campo teórico da capacitação, a Lei de Ensino da MB é um dispositivo legal em que está regulamentada, dentre outros aspectos, a necessidade de capacitação profissional e de seus desdobramentos para aprimoramento e atualização nos diversos contextos de trabalho, que estão em constante evolução.

2.3 Perspectivas estratégicas e doutrinárias para a capacitação

No âmbito doutrinário, a MB possui um documento de planejamento estruturado e atualizado com base na gestão estratégica da instituição, que contribui para o cumprimento da sua missão. São perspectivas estratégicas da instituição as quais orientam um planejamento de médio e longo prazos e compõem o Plano Estratégico da Marinha (PEM 2040).

O PEM 2040 está organizado por Objetivos Navais (OBNAV), distribuídos conforme perspectivas estratégicas específicas e definidas como prioridades (BRASIL, 2020). Decorrente das análises de cada OBNAV e para a sua consecução, estão delineadas Estratégias Navais (EN), que se concretizam em ações detalhadas denominadas Ações Estratégicas Navais (AEN). Assim, sob a perspectiva estratégica institucional, o PEM 2040 estabelece o OBNAV nº 11 “aprimorar a gestão de pessoas”, cuja EN está definida como “Pessoal – nosso maior patrimônio” e que

visa aperfeiçoar os sistemas e os procedimentos relacionados à gestão de pessoal, a fim de prover à Força a pessoa certa, com a capacitação adequada, no lugar e no momento certos, visando ao cumprimento da missão da MB. Sua execução permitirá desenvolver as competências intelectual e militar-naval, bem como a higidez física e psicossocial de nossa Força de trabalho (BRASIL, 2020, p. 78).

Essa EN é alcançada por meio de cinco AEN específicas, cabendo destacar, para o escopo do estudo, a AEN “aprimorar a capacitação de pessoal da MB”, a qual estabelece o princípio de aperfeiçoamento contínuo diante dos desafios da era do conhecimento (BRASIL, 2020). Nesse contexto, torna-se relevante realçar, ainda, conforme constante do PEM 2040, que um dos programas estratégicos da MB denominado “Pessoal – nosso maior patrimônio” concentra projetos e subprogramas consolidados em cinco eixos estratégicos, sendo um deles o de aprimoramento da capacitação (BRASIL, 2020).

Decorrente do PEM 2040, foi elaborado, para o setor de pessoal da MB, o Plano de Direção Setorial de Pessoal (PDS PESSOAL 2040), que estabelece, especificamente para o cumprimento do subprograma referente ao eixo estratégico de aprimoramento da capacitação, dois Objetivos Setoriais (OBSET), sendo destacado, para esse estudo, o OBSET-6 “desenvolver os processos de preparo de pessoal e modernizar a infraestrutura de ensino”, traduzido nas seguintes Ações de Direção Setoriais (ADS), relacionadas diretamente ao estudo: “ADS – 6.2: promover o aprimoramento de cursos do SEN” e “ADS – 6.4: aprimorar os itinerários formativos para praças” (BRASIL, 2021b, p. 46).

Considerando a ADS 6.2 e ADS 6.4 constantes do PDS PESSOAL 2040, acerca do aprimoramento de cursos do SEN e dos itinerários formativos das praças, a criação do C-ApA-PR pode ser inserida como uma ação resultante das diretrizes estratégicas estabelecidas no âmbito do setor de pessoal da MB.

Nesse contexto, nos documentos de planejamento doutrinário no nível da gestão estratégica da MB, consolidados por meio do PEM 2040 e, para o setor de pessoal, do PDS PESSOAL 2040, pode-se destacar o enfoque atribuído aos pressupostos de continuidade da

formação, de capacitação profissional e de aprimoramento de cursos e itinerários formativos, numa dinâmica conceitual convergente com a PoEnsM, e com o aparato legal do ensino, no dispositivo da Lei de Ensino da Marinha.

Ainda à luz do embasamento teórico sobre capacitação profissional, na próxima seção será abordado o C-ApA-PR, como componente do SEN e uma ação da política de ensino para capacitação.

3 PERCURSO PROFISSIONAL DAS PRAÇAS: O C-ApA-PR NO SEN

O SEN é uma estrutura delineada para a consecução do ensino da MB, cuja organização está prevista nas Normas para o Sistema de Ensino Naval. Nessas normas, são explicitados os tipos de ensino, os cursos e suas finalidades, bem como os fatores a serem considerados na organização dos cursos (BRASIL, 2021a). Dentre os cursos que constituem o SEN, foi destacado, no presente estudo, e especialmente nessa seção, o C-ApA-PR, regulamentado por meio da Lei de Ensino da MB.

3.1 O C-ApA-PR no itinerário formativo

O C-ApA-PR foi inserido na estrutura do SEN como um curso componente do itinerário formativo das praças. No que se refere ao funcionamento do SEN, a Lei de Ensino da MB regulamenta, em seu artigo 3º, que o SEN tem o propósito de capacitar o pessoal para o desempenho dos cargos e funções previstos em suas organizações militares (BRASIL, 2006), corroborando o enfoque atribuído, no arcabouço legal, à capacitação de pessoal para o desempenho profissional.

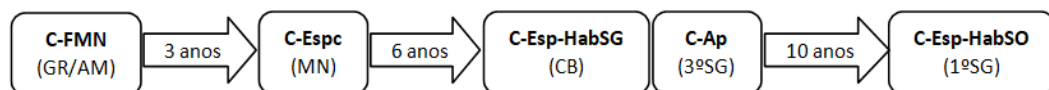
Conforme regulamentado nos artigos 15 e 16 da Lei de Ensino da MB (BRASIL, 2006), preconizado na PoEnsM (BRASIL, 2009) e estabelecido nas Normas para o Sistema de Ensino Naval (BRASIL, 2021a), a Diretoria de Ensino da Marinha (DEnsM) é o órgão central do SEN e tem a responsabilidade de normatizar, supervisionar e prestar orientação pedagógica às OM de execução do SEN e, mediante solicitação, às demais OM que realizam a execução do ensino na MB, mas não são pertencentes ao SEN. Dessa forma, cabe a DEnsM planejar e supervisionar a implantação dos cursos no SEN, bem como acompanhar as ações decorrentes da inclusão desses cursos, dentre eles, o C-ApA-PR.

Nas Normas para o Sistema de Ensino Naval (BRASIL, 2021a), está estabelecido que os cursos pertencentes à carreira das praças, nas diversas etapas que compõem o seu itinerário formativo, estão previstos no Plano de Carreira de Praças da Marinha – PCPM (BRASIL, 2019a). Assim, os cursos atinentes ao percurso de carreira das praças atendem ao propósito do SEN, possibilitando o desenvolvimento de competências a fim de prover o adequado emprego das praças no exercício das suas funções.

Dessa forma, no PCPM (BRASIL, 2019a), estão previstos os cursos que vão atender à qualificação técnica e ao aprimoramento profissional das praças, de acordo com a atualização e evolução tecnológica, alinhado ao interesse profissional fomentado por meio das capacitações exigidas e disponibilizadas pela MB. Os cursos que compõem a carreira das praças têm o propósito de capacitar o pessoal para o preparo e emprego no guarnecimento dos meios navais, sistemas e equipamentos.

A atual estrutura do SEN para atender ao itinerário formativo da carreira das praças do Corpo de Praças da Armada (CPA) e do Corpo Auxiliar de Praças (CAP), especialmente para o Quadro de Praças da Armada (QAP) do CPA e para o Quadro Auxiliar de Praças (QAP) do CAP², representado na Figura 1, constitui-se do seguinte: Curso de Formação de Marinheiros (C-FMN), realizado no grau hierárquico de Aprendiz-Marinheiro (AM) na primeira fase e no de Grumete (GR) na segunda fase; Curso de Especialização (C-Espc), realizado na graduação de Marinheiro (MN); Curso Especial de Habilitação para Promoção a Sargento (C-Esp-HabSG), realizado na graduação de Cabo (CB), seguido do Curso de Aperfeiçoamento (C-Ap), realizado na graduação de Terceiro-Sargento (3ºSG); Curso Especial de Habilitação para Promoção a Suboficial (C-Esp-HabSO), realizado na condição de Primeiro-Sargento (1ºSG).

Figura 1 – Itinerário formativo de praças com os intervalos entre os cursos



Fonte: elaborada pelo autor, 2022, com base em informações constantes do PCPM (BRASIL, 2019a).

Nessa estrutura, a praça que conclui o C-FMN realiza, após três anos, o C-Espc. Seis anos depois, cursa o C-Esp-HabSG e, no mesmo ano, o C-Ap. Por fim, dez anos após esse último curso, realiza o C-Esp-HabSO. Segundo o formato apresentado, há uma moldura temporal de dez anos em que o militar permanece afastado de ações educativas de caráter formativo no

² No PCPM (BRASIL, 2019a), estão especificados todos os quadros e especialidades previstas e distribuídas para o CPA e para o CAP.

seu percurso profissional e de carreira, estabelecida entre o C-Ap e o C-Esp-HabSO. Somado a esse cenário no percurso formativo, destaca-se, ainda, que, diferentemente do C-Ap, que é um curso destinado à atualização e à ampliação de conhecimentos profissionais, o C-Esp-HabSO não é um curso de abordagem profissional, mas sim de formação militar-naval, com ênfase no exercício da liderança.

Conforme regulamentado na Lei de Ensino da MB, por meio da sua alteração ocorrida em 2022, o C-ApA-PR tem a finalidade de ampliar as qualificações profissionais das praças adquiridas ao longo do percurso de sua carreira, para o enfrentamento de desafios constantes da evolução tecnológica e das inovações dos processos de trabalho (BRASIL, 2022). Assim, o referido curso está delineado na estrutura do SEN a fim de atender ao itinerário formativo das praças para os diferentes quadros e especialidades do CPA e do CAP.

Na estrutura do SEN, a vigorar em 2023, a partir da atualização do PCPM (BRASIL, 2019a), o C-ApA-PR será incluído entre o C-Ap e o C-Esp-HabSO e poderá ser realizado pelo militar quando este alcançar a graduação de 2ºSG. Com isso, o intervalo de tempo entre a realização do C-Ap, na condição de 3ºSG, e do C-Esp-HabSO, como 1ºSG, será reduzido e, assim, o percurso profissional das praças está delineado com a inclusão de mais uma capacitação no seu itinerário formativo, configurada e estabelecida para cada especialidade, tanto para o CAP quanto para o CPA.

Em relação à formação profissional das praças, Gonçalves (2010) abordou a necessidade e a importância dessa formação para o guarnecimento e a operação dos meios e equipamentos, que estão em constante evolução tecnológica, e indicou o tempo longo que as praças permanecem sem realizar um curso de cunho profissional. Conforme aponta esse autor, após concluído o C-Ap, realizado na graduação de 3ºSG, a praça retorna aos estudos somente na graduação de 1ºSG, para realizar um curso cuja vertente é a formação militar-naval, não uma qualificação técnica, e é requisito para a praça galgar a última graduação na ascensão da sua carreira. Nesse sentido, o autor discorre sobre a defasagem existente na educação profissional das praças da MB, uma vez que entre o C-Ap e o C-Esp-HabSO passam-se, pelo menos, dez anos. Nesse período, as praças podem realizar cursos de curta duração, em atendimento a demandas pontuais da carreira, os quais não se constituem como formação técnico-profissional de natureza continuada prevista no seu itinerário formativo.

Conforme Moraes e Neto (2005), a adoção de uma política de formação profissional sistematizada permite aos trabalhadores identificarem seus itinerários formativos e projetarem ações de formação a partir dos perfis profissionais estabelecidos e desejados por

demandas da organização, em que se possibilitam adequações e correspondências entre a construção das trajetórias ocupacionais e os requisitos e necessidades formativas exigidas pela instituição. Portanto, segundo esses autores, situações concretas do mundo do trabalho integradas com ações de formação podem propiciar o desenvolvimento de uma política de capacitação profissional nas organizações.

Nesse aspecto, a MB possibilita a projeção da carreira das praças por meio dos seus diferentes cursos, que se apresentam como oportunidades formativas e sistematizadas, distribuídas por especialidades, e constituem os percursos profissionais das praças.

3.2 Percurso profissional por trilhas de aprendizagem

Considerando o itinerário formativo e de capacitação profissional a ser percorrido pelas praças na MB, por meio dos cursos ofertados no SEN, a pesquisa está fundamentada, também, no conceito de trilhas de aprendizagem, sustentado por Carbone (2015), com base no princípio teórico de navegação profissional de Le Boterf (1999, *apud* CARBONE, 2015), como um caminho a ser construído a partir de demandas exigidas no espaço de trabalho, decorrentes de necessidades organizacionais, e da busca pelo desenvolvimento pessoal e aprimoramento profissional. A navegação profissional se constitui como oportunidades no ambiente profissional de percorrer caminhos de aprendizagem para o desenvolvimento de competências conforme interesses, objetivos e demandas pessoais e organizacionais.

Assim, o conceito de navegação profissional de Le Boterf (1999, *apud* CARBONE, 2015) traz como fundamento que a profissionalização é como navegar por oportunidades anunciadas, configuradas como rotas de navegação para o desenvolvimento profissional e a aquisição de novas aprendizagens, por meio de trajetórias que são construídas a partir de necessidades e estratégias da instituição aliadas aos interesses pessoais e às aspirações profissionais.

Carbone (2015) afirma que um treinamento ou uma qualificação restrita à área de formação e delimitada por fronteiras de atuação do profissional não são suficientes para atender a demandas mais complexas nas organizações de trabalho, que exijam reflexões diante de imprevistos ou situações desafiadoras. O desenvolvimento profissional requer uma capacitação em que haja convergência com os constantes avanços tecnológicos e as transformações sociais para o enfrentamento de um cenário cada vez mais novo e desafiador. Considerando esse contexto, o autor propõe o sistema de trilhas de aprendizagem como uma

das formas de gestão de pessoal para o desenvolvimento de competências profissionais no ambiente de trabalho.

Aprender sob mecanismo de trilhas está relacionado à busca de possibilidades de aprendizagem tanto para o desenvolvimento profissional quanto para o pessoal, na medida em que visa atender a demandas da instituição, vinculadas a objetivos organizacionais, sob a forma de competências exigidas para o desempenho das atribuições e funções, e, também, atender a expectativas e interesses pessoais daqueles que percorrem suas trilhas de aprendizagem.

As trilhas de aprendizagem, segundo Carbone (2015), são estratégias para o desenvolvimento profissional como alternativa para a promoção de possibilidades e oportunidades de aprendizagem no ambiente profissional, visando ao incremento da capacitação. A partir do percurso das trilhas, são configuradas ações educativas diversificadas que podem ser percorridas rumo ao desenvolvimento de competências profissionais específicas e vinculadas ao desempenho no ambiente de trabalho, além de ser um incentivo à busca da aprendizagem para o desenvolvimento individual.

O contexto teórico de trilhas de aprendizagem, segundo Carbone (2015), remete, ainda, ao desenvolvimento de competências gerais ou específicas para o exercício do trabalho, conciliadas aos objetivos da instituição. Há uma convergência entre as demandas organizacionais com as expectativas e os interesses pessoais por desenvolvimento na carreira profissional, uma vez que o sistema de trilhas de aprendizagem permite atender tanto a necessidades organizacionais quanto pessoais, conforme formação e experiência no desempenho de uma função. Dessa forma, a dinamicidade dessa estratégia de aprendizagem se configura para atender a defasagens no desempenho profissional, ao desenvolvimento de competências específicas, a necessidades de responder às constantes evoluções tecnológicas e exigências do mundo contemporâneo, além de atender a anseios profissionais e pessoais na busca pela satisfação na carreira, estimulando o autodesenvolvimento e em consonância com o conceito de educação permanente, explicitado na seção seguinte.

Nesse aspecto, o princípio teórico de trilhas de aprendizagem atende ao contexto da pesquisa como estratégia para o desenvolvimento de competências por meio de trajetórias diversificadas a serem percorridas para o atendimento de objetivos organizacionais, a partir de situações de aprendizagem e ações educativas que promovam a capacitação profissional no ambiente de trabalho.

3.3 Saberes profissionais para novos contextos de trabalho

Acompanhar as transformações e as inovações tecnológicas é um desafio no ambiente de trabalho e ações educativas de capacitação profissional para mobilização de novos saberes possibilitam o atendimento às demandas surgidas dos modos de organização e da complexidade do mundo contemporâneo. Acerca de mobilização de saberes para o enfrentamento de novos contextos, Ramos (2006) aborda o conceito de profissionalização na perspectiva do desenvolvimento das competências, mediante exigências e qualidades profissionais que vão além da especialidade técnica e de situações rotineiras.

A profissionalização, segundo Ramos (2006), ocorre mediante ação pedagógica, não somente por meio de aprendizagem de conteúdos e técnicas, mas também pelo enfrentamento de complexidades configuradas por ações educativas desafiadoras em que sejam mobilizados recursos de reflexão e autonomia profissional para o exercício de uma atividade no contexto das relações de trabalho.

Ainda remetendo a essa autora, a mobilização de saberes é decorrente da formação profissional e das experiências educacionais, mediada pela ação pedagógica, a partir do “conhecimento em uso, e não somente enunciado” (RAMOS, 2014, p. 109). Conforme essa autora, cada profissão possui um saber constituído das experiências profissionais dos sujeitos em interação no seu contexto de trabalho e de acordo com as situações práticas vivenciadas, estabelecidas e construídas além do campo conceitual e do conhecimento científico. Saberes e experiências estão vinculados e são mobilizados para o enfrentamento de situações concretas nos processos de trabalho, gerando, a partir da interação dos conhecimentos técnicos com a experiência prática, um saber profissional contextualizado para o mundo do trabalho.

Considerando o debate sobre profissionalização (RAMOS, 2006) e saberes profissionais (RAMOS, 2014), a pesquisa aborda o incremento da capacitação profissional por meio do C-ApA-PR, a partir da inclusão do referido curso no itinerário formativo, como uma ação educativa de agregar novas aprendizagens ao percurso profissional das praças, para o desenvolvimento de competências, sob o princípio de educação permanente, com vistas ao enfrentamento de desafios e novas exigências no mundo do trabalho e para o desempenho de tarefas e atribuições.

Com base no princípio de educação permanente, Delors *et al.* (1998) definem, em relatório da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI, apresentado para a Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), os quatro

alicerces considerados fundamentos para a educação ao longo da vida: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver junto e aprender a ser.

Numa visão prospectiva da educação para o século XXI, esses quatro fundamentos para a aprendizagem não se dissociam e são desenvolvidos ao longo da vida. Segundo Delors *et al.* (1998), aprender a conhecer está relacionado à aquisição de conhecimentos, com base na descoberta e compreensão da realidade; aprender a fazer se refere à capacidade de enfrentar e resolver situações, sobretudo no mundo do trabalho, que requerem, além da qualificação técnica, o desenvolvimento de competências profissionais; aprender a viver junto, compreende a capacidade de resolver conflitos e desafios de forma integrada, num contexto de participação conjunta e de cooperação para o alcance de objetivos comuns; aprender a ser, estabelece uma dinâmica de desenvolvimento pessoal, da autonomia, de aspirações e expectativas a serem atendidas e de interesses a serem correspondidos.

No âmbito das instituições e organizações de trabalho, os fundamentos de aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver junto e aprender a ser podem ser retomados para embasar a necessidade de capacitação profissional com base em ações educativas diversificadas, a fim de desenvolver competências e aprimorar qualidades profissionais para o atendimento de demandas, sendo elas pessoal, profissional e/ou institucional.

Roche (2004) aponta uma relação dialética entre competência e qualificação, sob as dimensões social, experimental e conceitual. Segundo essa autora, a competência sob a dimensão social da qualificação está relacionada ao conteúdo de uma atividade de aprendizagem com o reconhecimento social dessa atividade. A competência sob a dimensão experimental da qualificação se refere à relação do conteúdo da aprendizagem com o desenvolvimento do indivíduo. Já a competência sob a dimensão conceitual da qualificação remete à aprendizagem com formação teórica, validação e reconhecimento do saber teórico. Se, por um lado, nas três vertentes, competência e qualificação assinalam deslocamentos e aproximações conceituais, por outro, constituem tipos de qualidades exigidas em situações de trabalho diferenciadas e complexas, que requerem coletividade, readaptação, polivalência e flexibilidade.

Assim, oportunidades e experiências profissionais de aprendizagem se mostram cada vez mais necessárias para atender a exigências atuais da realidade, as quais se apresentam em um contexto dinâmico da sociedade e das organizações de trabalho e

requerem novas competências e/ou qualificações, desenvolvidas em ações formativas de capacitação profissional.

Tomasi (2004) também propõe um debate sobre os termos qualificação e competência e imprime a noção de competência para as relações do mundo do trabalho, promovendo um rearranjo conceitual em detrimento de divergências entre as duas noções. Conforme o autor citado, a construção da noção de competência está em confluência com o contexto de transformações no mundo do trabalho, relacionadas ao desempenho na execução de tarefas complexas, organizadas e realizadas com autonomia, em que são desenvolvidos e acionados saberes no ambiente de trabalho diante de uma situação profissional. O conceito de qualificação trata da especificidade do indivíduo e de sua aprendizagem, suas experiências e capacidade técnica na trajetória profissional.

Nessa perspectiva, considerando que ambos os conceitos se complementam e estão relacionados à capacitação profissional, na seção que segue foram analisados documentos que compuseram o escopo do estudo para delineamento do C-ApA-PR, sustentado pelos pressupostos teóricos utilizados na pesquisa, com posterior discussão dos resultados acerca do impacto do referido curso como a ação educativa para o incremento da capacitação profissional das praças.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nessa seção, a pesquisa será aprofundada na análise documental e na discussão dos resultados obtidos pelas ações decorrentes da inclusão do C-ApA-PR no percurso profissional das praças, à luz da fundamentação teórica de trilhas de aprendizagem, qualificação profissional, mobilização de saberes profissionais e desenvolvimento de competências.

Para tanto, serão detalhadas a base metodológica e as fontes de documentos utilizadas na investigação para a busca de subsídios que responderam às questões de estudo, sobre alinhamento e convergências dos documentos estratégicos e normativos da MB que fundamentam a inclusão do C-ApA-PR no itinerário formativo das praças e corroboram para o desenvolvimento de competências e o desempenho de tarefas e atribuições das praças. Tais questões respondidas levam ao alcance dos objetivos propostos na pesquisa, quais sejam, debater a necessidade de capacitação profissional; analisar o itinerário formativo das praças e

as ações de implantação do C-ApA-PR no SEN; e, sobretudo, analisar o impacto desse curso para a capacitação profissional.

4.1 Um olhar sob a lente da pesquisa bibliográfica

A investigação utilizou-se da pesquisa bibliográfica como estratégia metodológica para recorrer às fontes documentais e aos marcos regulatórios na busca de subsídios que fundamentalmente deem forma ao objeto da pesquisa.

A pesquisa bibliográfica busca o material teórico produzido na forma como ele é tratado em fontes secundárias, possibilitando o contato do pesquisador com o assunto de interesse (LAKATOS e MARCONI, 2005). Nessa investigação, o assunto de interesse é o C-ApA-PR como ação decorrente da política de ensino para a capacitação profissional. Ainda segundo Lakatos e Marconi (2005), a pesquisa bibliográfica coloca o pesquisador em contato direto com o que foi escrito ou desenvolvido sobre o tema de estudo, explorando-o à medida que o assunto está abordado em fontes como boletins, pesquisas, estudos, publicações avulsas, bem como em reuniões seguidas de debates, que tenham sido transcritos ou gravados.

Assim, foi empregada abordagem exploratória nas seguintes fontes, submetidas à análise e à posterior discussão dos resultados: um relatório de estudo elaborado pela DEnsM (BRASIL, 2014) e uma reunião sobre o C-ApA-PR com as Organizações Militares Orientadoras Técnicas (OMOT)³, conduzida pela DEnsM, que tratou do planejamento e do alinhamento de ações para a implementação do C-ApA-PR no âmbito de todo o SEN (informação verbal)⁴.

A pesquisa bibliográfica das fontes destacadas foi realizada com base nos marcos regulatórios e nos documentos condicionantes, sendo eles: a Lei de Ensino da Marinha, a Política de Ensino da Marinha, o Plano Estratégico da Marinha e, para o setor de pessoal, o Plano de Direção Setorial. As fontes selecionadas foram submetidas a um roteiro para análise documental, conforme modelo constante do Quadro 1, para a obtenção de dados qualitativos e o desenvolvimento de subsídios que sustentaram as reflexões e geraram respostas às questões de estudo propostas.

³ As OMOT atuam na orientação técnica referente à qualificação do pessoal, normatização e padronização de procedimentos acerca das áreas de conhecimento que estão sob sua responsabilidade, conforme estabelecido nas Normas para o Sistema de Planejamento de Pessoal da Marinha (BRASIL, 2010) e de acordo com a Portaria nº 2/DGPM, de 14 de janeiro de 2019, que aprova a Estruturação das Áreas de Conhecimento e das Habilitações da Marinha – EACH-MB (BRASIL, 2019b).

⁴ Reunião assistida na DEnsM em abril de 2022.

Quadro 1 – Roteiro para análise documental

Itens considerados no roteiro para análise documental	
1	Verificar contexto de discussão e apresentação do C-ApA-PR nas fontes analisadas.
2	Identificar relação do C-ApA-PR com necessidade de capacitação profissional.
3	Verificar se o C-ApA-PR foi pensado para atender a uma ação específica de aprimoramento da capacitação profissional.
4	Identificar adequação do SEN para delineamento do C-ApA-PR nas especialidades.
5	Verificar se há convergência da inserção do C-ApA-PR no itinerário formativo com as diretrizes dos documentos estratégicos da MB.

Fonte: elaborado pelo autor, 2022.

Para cada uma das fontes analisadas, foram considerados os itens componentes do referido roteiro com vistas à análise dos impactos do C-ApA-PR para a capacitação profissional no contexto do SEN.

4.2 Subsídios sobre o C-ApA-PR: uma busca nas fontes

Com base nas fontes exploradas, foi verificado que o contexto de discussão e apresentação do C-ApA-PR foi a política de gestão de pessoal da MB, em função da constante necessidade de ter alinhado o binômio atendimento e guarnecimento dos meios e sistemas com a motivação do seu pessoal, por meio de oportunidades proporcionadas pela instituição. Nesse contexto, ações foram desenvolvidas para adequação na carreira do pessoal devido a necessidades institucionais, que geraram oportunidades para suprir demandas com uma força de trabalho mais qualificada e adequada à realidade de constante evolução da MB. Fez-se necessário, assim, atuar numa proposta para capacitação do pessoal, por meio de ajustes no itinerário formativo e no delineamento dos cursos (BRASIL, 2014), especialmente, das praças, com vistas a atender à necessidade da instituição e aprimorar qualitativamente a formação do seu pessoal.

No que se refere à relação do C-ApA-PR com a necessidade de capacitação profissional, foi identificada, tanto no relatório de estudo (BRASIL, 2014) quanto na reunião de planejamento de ações para o C-ApA-PR, uma convergência entre acompanhar as constantes evoluções tecnológicas que impulsionam e modificam as relações de trabalho com o desenvolvimento de uma qualificação adequada da força de trabalho para guarnecimento de

novos ou mais atualizados meios e sistemas, em busca de um melhor desempenho no cumprimento das tarefas e atribuições. O nível de aprimoramento técnico e profissional é ampliado de acordo com o propósito do C-ApA-PR estabelecido na Lei de Ensino da MB, que se destina à atualização e à ampliação das qualificações profissionais. Foi ressaltada, especialmente na reunião de planejamento de ações para o C-ApA-PR, conduzida pela DEnsM, a existência de lacunas na formação técnico-profissional das praças, quando considerado o tempo que elas permanecem sem realizar um curso após realizado o C-Ap. Por isso, o C-ApA-PR foi pensado como uma possibilidade de capacitação profissional na organização do itinerário formativo, preenchendo uma lacuna de aprimoramento profissional existente na carreira das praças, conforme especificado na Figura 2.

Figura 2 – Itinerário formativo de praças com os intervalos entre os cursos, inserido o C-ApA-PR



Fonte: elaborada pelo autor, 2022, com base em informações constantes do PCPM (BRASIL, 2019a) e da reunião de planejamento para implantação dos C-ApA-PR, conduzida pela DEnsM.

Com o intuito de verificar se o C-ApA-PR foi pensado para atender a uma ação específica de aprimoramento da capacitação profissional, observou-se no material constante do relatório produzido pela DEnsM (BRASIL, 2014) e, de forma detalhada, na reunião da DEnsM com as OMOT, que o referido curso busca suprir especialmente uma lacuna de capacitação existente entre o C-Ap, realizado na graduação de 3ºSG, e o C-Esp-HabSO, cursado na graduação de 1ºSG. Entre o C-Ap e o C-Esp-HabSO, está configurado um intervalo de dez anos o qual a praça permanece sem a realização de um curso previsto no seu percurso de carreira, cabendo destacar, ainda, que o propósito do C-Esp-HabSO é ampliar a formação militar e a liderança, não tendo um enfoque técnico relativo à profissão, conforme tem o C-Ap. No entanto, a partir da inserção do C-ApA-PR no itinerário formativo, a praça tem em seu percurso profissional um curso com abordagem técnica, com vistas a ampliar sua qualificação profissional, realizado na graduação de 2ºSG e, desta forma, num tempo reduzido de dez para seis anos para a realização de um curso no seu itinerário formativo após ter concluído o C-Ap.

Quanto à adequação do SEN para delineamento do C-ApA-PR nas especialidades, foi identificado que o curso está configurado no itinerário formativo para preencher um momento relevante do percurso profissional na carreira das praças, de modo a possibilitar uma qualificação mais elevada para o desenvolvimento de competências profissionais e

melhoria do desempenho de tarefas e atribuições. Dado o enfoque técnico e a especificidade do C-ApA-PR delineado para as diferentes especialidades do CPA e do CAP, ações foram desencadeadas para a sua implementação no SEN e muitas OM estão envolvidas no processo de delineamento dos cursos. Dentre as OM envolvidas no processo de implementação do C-ApA-PR, conforme apresentado na reunião com as OMOT, conduzida pela DEnsM, estão as de execução do ensino, que são as que ministram os cursos constituintes do SEN, e as OMOT, cujas atribuições estão relacionadas com cada área de conhecimento estabelecida para os cursos e em conformidade com as necessidades da administração naval. As OMOT atuaram na proposição dos cursos, em concurso com a DEnsM, para atender a demandas específicas quanto às áreas de conhecimento e às possibilidades formativas, a partir da previsão e delineamento de conteúdo dos C-ApA-PR a serem criados.

No que se refere à convergência da inserção do C-ApA-PR no itinerário formativo com as diretrizes emanadas dos documentos estratégicos da MB, foi verificado que a capacitação profissional a ser promovida por meio da implementação do C-ApA-PR está contemplada nos marcos regulatórios e doutrinários da MB, a saber: Lei do Ensino da Marinha, PoEnsM, PEM e PDS. O direcionamento estratégico adotado pela MB por meio desses documentos indica a importância atribuída ao aprimoramento da capacitação do seu pessoal, sendo esse um dos eixos estratégicos estabelecidos pela instituição, materializado por um dos programas estratégicos denominado “Pessoal – nosso maior patrimônio”, constante do PEM (BRASIL, 2020).

A perspectiva institucional e consequente planejamento a médio e longo prazos representam os rumos que a MB almeja seguir. Seus objetivos e ações estratégicas navais estão pormenorizados, para o setor de pessoal, em objetivos e ações de direção setoriais com a perspectiva de aprimorar os cursos do SEN e os itinerários formativos das praças, constantes do PDS (BRASIL, 2021b).

Sob o aspecto do contínuo e permanente desenvolvimento de competências e aperfeiçoamento profissional preconizados na PoEnsM (BRASIL, 2009), que estabelece os objetivos navais e as diretrizes para as OM do SEN e as de execução do ensino na MB, o C-ApA-PR foi regulamentado por ocasião da sua previsão na Lei nº 14.296/2022 (BRASIL, 2022), que alterou a Lei de Ensino da MB (BRASIL, 2006), e sua implementação condicionada à inserção no PCPM (BRASIL, 2019a), em conformidade com o estabelecido nas Normas para o Sistema de Ensino Naval (BRASIL, 2021a) no que se refere à criação de cursos.

4.3 Os impactos do C-ApA-PR na capacitação profissional

O C-ApA-PR se constitui como uma possibilidade de capacitação na medida em que oportuniza a praça traçar um percurso profissional como uma trilha de aprendizagem constituída de acordo com sua especialidade de formação e em convergência com as necessidades da instituição. Além disso, no que se refere sobretudo à qualificação técnica, o C-ApA-PR é uma oportunidade de aprimoramento técnico-profissional, uma vez que o C-Ap era o último curso, ao longo da carreira das praças, com a vertente predominantemente técnica.

Para implementação do C-ApA-PR no itinerário formativo das praças no âmbito do SEN, houve um planejamento inicial, da administração naval, para o referido curso ser inserido no último ano da graduação de 2ºSG. No entanto, o planejamento foi alterado e a previsão da realização do curso passou para o segundo ano da graduação de 2ºSG, a ser implementado efetivamente a partir de 2023. Nesse contexto de planejamento para inclusão do C-ApA-PR no itinerário formativo, foram programadas turmas de projeto-piloto, formadas sob demandas experimentais nas áreas de Automação, cuja primeira turma ocorreu em 2017 com a participação de 18 alunos, e de Pneumática e Hidráulica, em 2018, cuja turma também foi formada com 18 alunos, ano em que foi constituída, também, uma segunda turma na área de Automação.

Considerando ainda o contexto de planejamento do C-ApA-PR sob a análise do que foi apresentado na reunião conduzida pela DEnsM com as OMOT, não foi realizado o referido curso no ano de 2019, e, a partir das turmas de caráter experimental que ocorreram em 2017 e 2018, foram estruturadas ações progressivas para a implementação do C-ApA-PR, desencadeadas pela DEnsM, em concurso com as OMOT e as OM do SEN executoras dos cursos. Assim, a partir de ajustes e delineamentos na estrutura e na organização dos cursos, em função das turmas de projeto-piloto de 2017 e 2018, foram iniciadas, em 2020, novas turmas experimentais para diferentes áreas de conhecimento, ampliando a fase experimental e considerando a possibilidade de condução de alguns cursos na modalidade a distância, com base nas lacunas de conhecimento identificadas pelas respectivas OMOT que propuseram os cursos relacionados a suas áreas de conhecimento e de interesse. Conforme apresentado no Quadro 2, no que se refere à criação dos C-ApA-PR, foram criados, em 2020, mais 6 cursos; em 2021, mais 5; em 2022, mais 6 cursos. Os cursos criados foram implementados de forma contínua e progressiva, sendo ofertados, em cada ano, de forma cumulativa aos cursos criados nos anos anteriores. Há previsão de criação de mais 7 cursos em 2023 e de 1 curso em 2024.

Quadro 2 – Criação dos C-ApA-PR (2017 a 2022)

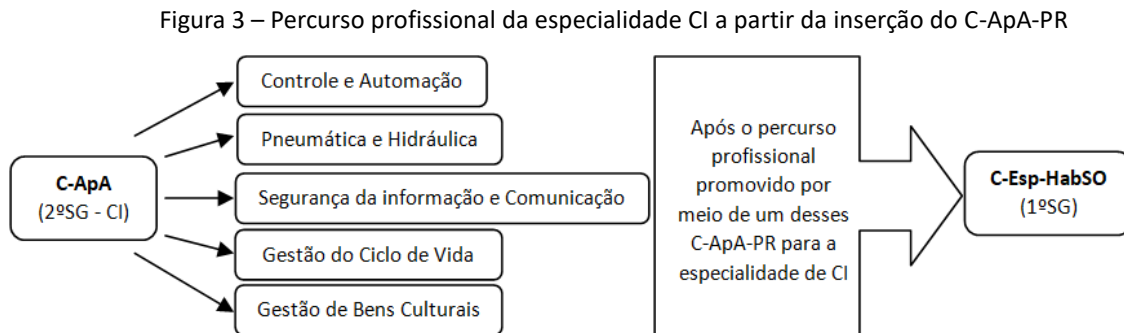
Ano	Curso(s) criado(s)
2017	Controle e Automação
2018	Pneumática e Hidráulica
2019	Não houve
2020	Gestão em Saúde / Segurança da Informação e Comunicações / Gestão do Ciclo de Vida / Detecção / Mantenedor Avançado / Auxílios Eletroeletrônicos à Navegação e Projetos de Balizamento
2021	Bioética em Saúde / Tecnologias Disruptivas / Gestão de Bens Culturais / Gerenciamento de Equipes de Controle de Tráfego Aéreo / Produção de Cartografia Náutica
2022	Gestão do Desporto / Biossegurança e Controle de Infecção Hospitalar / Logística de Material / Orçamento e Finanças / Guerra Eletrônica / Previsão Meteoceanográfica

Fonte: elaborado pelo autor, 2022, com base em informações da DEnsM, constantes da reunião de planejamento para implantação dos C-ApA-PR.

Efetivamente o C-ApA-PR será incluído no itinerário formativo de praças em 2023, de acordo com planejamento delineado e estabelecido, tendo sido categorizado como um curso complementar, cuja definição constante do PCPM (BRASIL, 2019a) se destina ao preparo das praças para realização de atividades que demandem conhecimentos técnico-profissionais mais avançados ou não abordados nos cursos de carreira. Assim, o C-ApA-PR, por ser classificado como um curso complementar, não possui exigência para progressão na carreira e a sua realização não é requisito obrigatório para acesso da praça a graduações superiores.

A natureza do C-ApA-PR e sua inclusão no itinerário formativo não estão atreladas à especialidade técnica de formação original da praça, como ocorre com os cursos de Especialização e de Aperfeiçoamento constantes da carreira das praças. Diferentemente do perfil desses dois cursos, o C-ApA-PR está configurado para atender a lacunas de conhecimento agrupadas por áreas de atuação que contemplam mais de uma especialidade técnica. Ou seja, o militar de uma determinada especialidade técnica pode ter sua capacitação profissional ampliada por meio de um C-ApA-PR que atenda a sua área de atuação profissional, dentre as oportunidades formativas ofertadas pela instituição, conforme exemplo

apresentado para uma determinada especialidade (Comunicações Interiores – CI), especificado na Figura 3.



Fonte: elaborada pelo autor, 2022, com base em informações da DEnsM, constantes da reunião de planejamento para implantação dos C-ApA-PR.

Desse modo, uma área de conhecimento e de interesse atendida por meio da criação de um C-ApA-PR abarca várias especialidades técnicas, cujas possibilidades de capacitação estão relacionadas com a área de atuação do profissional. Todas as especialidades, tanto do CPA quanto do CAP, estão contempladas com mais de um curso de aperfeiçoamento avançado, o que demandou um esforço e mobilização das OMOT e das OM executoras dos cursos, em concurso com a DEnsM, em definir conteúdos, estabelecer cargas-horárias e alocar temas de interesse para a estruturação dos C-ApA-PR.

O curso possibilita que o militar tenha um percurso profissional conforme oportunidades formativas ofertadas pela instituição, aliadas às suas demandas de interesse de acordo com a área de atuação profissional. Nesse aspecto, pode ser retomado o conceito de trilhas de aprendizagem (CARBONE, 2015), sendo o C-ApA-PR um curso que favorece o desenvolvimento profissional por meio desse tipo de estrutura formativa, conforme necessidades da instituição, concretizadas pelos cursos ofertados, e aspirações profissionais, de acordo com a área de interesse e de atuação do militar.

Para cada proposição de um C-ApA-PR constituído para atender a uma área de interesse, foram delineadas as especialidades que os cursos abrangeriam, formando um escopo de oportunidades para capacitação profissional das praças, sendo contempladas todas as especialidades do CPA e do CAP, considerando as necessidades institucionais e as lacunas de conhecimento a serem preenchidas devido ao constante avanço tecnológico e à evolução nas relações de trabalho. Assim, praças que realizaram o C-Espc e o C-Ap na sua especialidade

técnica de origem podem percorrer trajetórias profissionais diferentes, a partir da realização de um dos C-ApA-PR ofertados para a sua especialidade.

Nesse sentido, Zarifian (2001) aborda a necessidade de a organização ter caráter “qualificante”, ou seja, proporcionar o desenvolvimento de competências e a aprendizagem profissional por meio da organização do trabalho a partir de dois mecanismos que, segundo o autor, são complementares. Um mecanismo tem ênfase na rotina e hábitos de trabalho e o outro, na evolução das situações vislumbradas como oportunidades de aprendizagem. A inserção do C-ApA-PR no itinerário formativo oportuniza ambas as modalidades de aprendizagem na organização. A primeira, quando possibilita que o militar percorra uma trilha profissional para aquisição e reforço de rotinas atinentes à sua profissão ou à área de atuação, além da reflexão sobre sua prática diante de situações profissionais previsíveis. A segunda, por outro lado, recorre à instabilidade devido à constante evolução de cenário no ambiente de trabalho, que depreende da instituição um desafio de se manter com efeito qualificante, de forma que não se percam os parâmetros profissionais em função da dinâmica na evolução tecnológica e de conhecimentos, mas tais instabilidades sejam oportunidades de novas aprendizagens e de aperfeiçoamento do desempenho do profissional.

O mesmo autor defende a qualificação profissional como um princípio a ser sustentado nas organizações, centrada na lógica da competência, em que saberes gerais e profissionais são mobilizados e reconhecidos como relevantes para novas situações práticas de trabalho (ZARIFIAN, 2001). Nesse contexto, a natureza do C-ApA-PR, inserido no itinerário formativo, permite a associação da experiência profissional e de um repertório de conhecimentos, adquiridos ao longo da carreira do militar na sua especialidade de origem, com saberes a serem construídos e mobilizados em novas situações de trabalho – sendo essa mobilização “horizontal” dos conhecimentos no contexto de trabalho denominada por Ramos (2014) como saberes profissionais – atinentes aos diferentes cursos que contemplam as áreas de interesse e de atuação profissional.

Trazendo para o escopo de análise do C-ApA-PR os conceitos dos quatro pilares da educação para o século XXI (DELORS *et al.*, 1998), as necessidades de aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver junto e aprender a ser são contempladas por meio das possibilidades de cursos do C-ApA-PR delineados e ofertados pela MB, conforme áreas de atuação do militar e de interesse da organização, tanto para atender às necessidades e às expectativas profissionais quanto às demandas da instituição em relação ao desempenho do seu pessoal.

Em relação a itinerário formativo, Moraes e Neto (2005) sustentam que o conhecimento e a identificação do itinerário e das possibilidades de trajetórias profissionais, bem como da organização dos cursos, favorecem a adequações do itinerário formativo com o percurso profissional a ser buscado e percorrido pelo trabalhador. Considerando o escopo do itinerário formativo das praças, em que o C-ApA-PR está delineado junto com os demais cursos existentes e previstos no PCPM (BRASIL, 2019a), o militar tem conhecimento das oportunidades formativas e profissionais, de acordo com a sua especialidade técnica, sendo ela do CPA ou do CAP.

Assim, pela estrutura desenhada para a efetiva inserção do C-ApA-PR no itinerário formativo das praças em 2023, após as turmas experimentais realizadas de 2017 a 2022, a análise das fontes e a discussão dos resultados obtidos permitem constatar o impacto que o referido curso tem para o aprimoramento da capacitação profissional. Em se tratando de um curso de aperfeiçoamento avançado, sem vínculo direto e objetivo com a especialidade técnica da formação de origem do militar, essa capacitação está operacionalizada num plano de formação contínua e progressiva, o que possibilita ampliar qualificações, além das já adquiridas ao longo da carreira, e desenvolver novos saberes e competências para contribuir para um melhor desempenho no guarnecimento dos meios e sistemas da MB e no cumprimento das tarefas e novas atribuições.

A partir das turmas conduzidas de 2017 a 2022, cabe destacar como sugestão para reflexões e futuros estudos o acompanhamento sistemático dos alunos egressos dessas turmas, para investigar o que foi agregado em relação à capacitação profissional e ao ganho qualitativo nas competências construídas e nos saberes mobilizados para o desenvolvimento das tarefas e atribuições constituídas na prática profissional e nos novos contextos de trabalho enfrentados pelos ex-alunos oriundos dos C-ApA-PR.

Portanto, à medida que a praça alcança uma faixa de antiguidade mais avançada, estabelecida no itinerário formativo, para a realização do referido curso, ela possui um repertório de experiências e de conhecimentos profissionais os quais permitem a mobilização de saberes e competências para situações de trabalho mais complexas e desafiadoras. Tais repertórios, quando consolidados por meio da ação educativa do C-ApA-PR, promovem um nível ampliado de capacitação e aprimoramento do pessoal, atendendo a contextos profissionais mais avançados e a desafios configurados por situações diversificadas no mundo do trabalho e no decorrer do seu percurso profissional.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa possibilitou um debate sobre capacitação profissional, no escopo do C-ApA-PR, em que foi analisado o impacto do referido curso no itinerário formativo das praças e no SEN, como ação resultante da política de ensino para a capacitação profissional, tendo em vista as constantes evoluções tecnológicas que se apresentam sob a forma de desafios e maior complexidade nas relações de trabalho e nos modos de produção.

Sob a lente da pesquisa bibliográfica, foram analisados documentos institucionais, estratégicos, normativos e marcos regulatórios, a partir do embasamento teórico de trilhas de aprendizagem, saberes profissionais, qualificação e desenvolvimento de competências, o que permitiu debater acerca do impacto do C-ApA-PR para a capacitação profissional. Para tanto, foi analisado o itinerário formativo das praças e as ações decorrentes no SEN, a partir da inserção do C-ApA-PR, bem como o impacto do referido curso para o desenvolvimento de competências e desempenho de tarefas e atribuições.

Com base nos documentos do escopo da investigação e nas ações decorrentes do planejamento e delineamento para implantação do C-ApA-PR na estrutura do SEN, nas diferentes áreas e temas de interesse sob a responsabilidade de cada OMOT, foi constatado que o referido curso preenche uma lacuna de capacitação configurada entre o C-Ap e o C-Esp-HabSO, visto que o C-Ap é o último curso com enfoque técnico constitutivo da carreira das praças. Com a inserção do C-ApA-PR no itinerário formativo, em caráter definitivo a partir de 2023, após as turmas experimentais realizadas de 2017 a 2022, será reduzido o tempo de dez para seis anos, após a praça cursar o C-Ap, para a realização de um curso constante do seu percurso de carreira, cabendo a consideração de que o C-ApA-PR possui a abordagem predominantemente técnica, ampliando, assim, a qualificação profissional adquirida pela praça por ocasião da realização do seu C-Ap e possibilitando a mobilização de novos saberes e competências no contexto de cada especialidade e profissão.

No âmbito das inovações tecnológicas introduzidas no mundo do trabalho, a necessidade de capacitação e de aprimoramento profissional torna-se preponderante para o atendimento de uma qualificação adequada e com vistas a um melhor desempenho no cumprimento de tarefas e atribuições. Tal qualificação é atendida por meio do C-ApA-PR, uma vez que o curso está inserido no itinerário formativo no momento do percurso profissional da praça quando essa possui um repertório de conhecimentos técnicos construído pelo tempo de experiência na carreira, sendo promovido pelo curso o desenvolvimento de competências

e a mobilização de novos saberes profissionais em situações de trabalho mais complexas e desafiadoras, possibilitando aliar a qualificação técnica à necessidade de aprimoramento profissional requerida pela MB para o guarnecimento dos meios e sistemas.

O itinerário formativo constituído pelo C-ApA-PR, implementado para todas as especialidades do CPA e do CAP, corresponde a um processo de formação continuada de caráter progressivo, na medida em que adequa necessidades formativas diagnosticadas e priorizadas pela MB com oportunidades de um percurso profissional, indicadas para cada especialidade, sob o enfoque de trilhas de aprendizagem, em confluência com os anseios e as expectativas pessoais de desenvolvimento na carreira. Essa visão sistêmica do desenvolvimento profissional está alinhada com as orientações da PoEnsM e com os documentos estratégicos e normativos da Força no que se refere à ação formativa de capacitação profissional, o que contribui para desencadear ações de planejamento e implementação do curso, atendidas por meio do trabalho da DEnsM e do esforço conjunto das OMOT e das OM de execução dos C-ApA-PR ofertados para as diferentes especialidades no SEN.

Como sugestão de estudo, vale mencionar a importância de um acompanhamento sistemático das turmas que foram realizadas de forma experimental desde 2017, assim como as que serão implementadas em caráter definitivo a partir de 2023, com o propósito de analisar em que medida o C-ApA-PR contribui para o aprimoramento profissional e para a melhoria do desempenho dos alunos egressos desse curso no exercício das suas funções, para o atendimento das demandas profissionais e organizacionais.

Portanto, o C-ApA-PR proporciona um impacto na capacitação profissional, de forma contínua e progressiva, com ampliação da qualificação técnica, alinhando o repertório de experiências adquiridas pela praça, ao longo da carreira, com novos conhecimentos profissionais que permitem a mobilização de saberes e o desenvolvimento de competências para lidar com situações de trabalhos configuradas em contextos cada vez mais desafiadores, sobretudo na dinâmica das relações de trabalho mais complexas e do constante avanço tecnológico.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 11.279, de 09 de fevereiro de 2006. Dispõe sobre o Ensino na Marinha, **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 10 fev. 2006.

BRASIL. Marinha. Portaria nº 431/MB, de 08 de dezembro de 2009. Aprova a Política de Ensino da Marinha (PoEnsM). **Boletim da Marinha do Brasil**, Tomo I – Administrativo, nº 12. Brasília-DF, 2009.

BRASIL. Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha. **Normas para o Sistema de Planejamento de Pessoal da Marinha** (DGPM-305). 4ª Revisão. Rio de Janeiro, 2010.

BRASIL. Lei nº 12.704, de 08 de agosto de 2012. Altera a Lei nº 11.279, de 9 de fevereiro de 2006, que dispõe sobre o ensino na Marinha, no que se refere aos requisitos para ingresso nas Carreiras da Marinha, **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 09 ago. 2012.

BRASIL. Diretoria de Ensino da Marinha. **Ofício nº 848, de 13 de novembro de 2014**. Ajuste do Itinerário Formativo de Praças. Rio de Janeiro, 2014.

BRASIL. Marinha. **Plano de Carreira de Praças da Marinha** (PCPM). Brasília-DF, 2019a.

BRASIL. Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha. Portaria nº 2/DGPM, de 14 de janeiro de 2019. **Aprova a Estruturação das Áreas de Conhecimento e das Habilitações da Marinha (EACH-MB)**. Rio de Janeiro, 2019b.

BRASIL. Estado-Maior da Armada. **Plano Estratégico da Marinha** (PEM 2040). Brasília-DF, 2020.

BRASIL. Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha. **Normas para os Cursos e Estágios do Sistema de Ensino Naval** (DGPM-101). 9ª Revisão. Rio de Janeiro, 2021a.

BRASIL. Diretoria-Geral do Pessoal Militar. **Plano de Direção Setorial** (PDS PESSOAL 2040). Rio de Janeiro, 2021b.

BRASIL, Lei nº 14.296, de 04 de janeiro de 2022. Altera a Lei nº 11.279, de 9 de fevereiro de 2006, para incluir cursos no Sistema de Ensino Naval (SEN), ajustar a faixa etária de ingresso em corpos e quadros da Marinha e estabelecer restrições ao uso de tatuagem, **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 05 jan. 2022.

CARBONE, P. P. Gestão por competência e educação corporativa: caminhos para o desenvolvimento de competências. **Inclusão Social**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 44-55, 2015. Disponível em: <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1754> Acesso em: 31 mar. 2022.

DELORS, J. *et al.* **Educação um tesouro a descobrir**: relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 1998. Disponível em http://dhnet.org.br/dados/relatorios/a_pdf/r_unesco_educ_tesouro_descobrir.pdf Acesso em: 16 abr. 2022.

GONÇALVES, F. A. **Capacitação tecnológica de militares do corpo de praças da armada para a marinha do século XXI**: uma proposta de educação profissional. Rio de Janeiro: EGN, 2010. Disponível em <http://repositorio.mar.mil.br/handle/ripcmb/844640> Acesso em: 15 jul. 2022.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6ª.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LE BOTERF, G. **Compétence et navigation professionnelle**. Paris: Éditions d' Organisation, 1999 *apud* CARBONE, P. P. Gestão por competência e educação corporativa: caminhos para o desenvolvimento de competências. **Inclusão Social**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 44-55, 2015. Disponível em: <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1754> Acesso em: 31 mar. 2022.

MORAES, C. S. V. e NETO, S. L. Educação, formação profissional e certificação de conhecimentos: considerações sobre uma política pública de certificação profissional. **Educação & Sociedade** [online]. 2005, v. 26, n. 93, pp. 1435-1469. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302005000400019> Acesso em: 9 mai. 2022.

RAMOS, M. N. **A pedagogia das competências**: autonomia ou adaptação? 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2006.

RAMOS, M. N. O estudo de saberes profissionais na perspectiva etnográfica: contribuições teórico-metodológicas. **Educação em Revista**, Belo Horizonte (MG), v. 30, n. 4, p. 105-125, out./dez. 2014. Disponível em <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/9597> Acesso em: 14 mai. 2022.

ROCHE, J. A dialética qualificação-competência: estado da questão. *In* TOMASI, Antônio (Org). **Da qualificação à competência**: pensando o século XXI. Campinas, SP: Papyrus, 2004.

TOMASI, A. (Org). **Da qualificação à competência**: pensando o século XXI. Campinas, SP: Papyrus, 2004.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. Tradução de Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 2001.