

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG  
Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais– FAFICH  
Centro de Pesquisa de Capacitação e Programas Sociais – CECAPS  
Curso de Especialização em Elaboração, Gestão e Avaliação de Projetos Sociais  
em Áreas Urbanas

Políticas públicas de geração de emprego e renda e qualificação profissional: a capacitação dos Agentes Comunitários de Limpeza Urbana da Vila Nossa Senhora de Fátima, em Belo Horizonte, na perspectiva dos beneficiários do Programa.

MARIA LUCIA VIEIRA  
ORIENTADORA: LUCIANA LIMA

Novembro/2011  
Belo Horizonte

## 1 - INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas no cenário político e socioeconômico brasileiro nas últimas décadas têm dado espaço à expansão das políticas sociais. As tentativas de erradicação da pobreza e de aumento no atendimento universal das necessidades humanas básicas e do pleno desenvolvimento das capacidades dos indivíduos tem ocorrido por meio da ação de um conjunto de políticas governamentais genericamente designadas como políticas sociais.

Dentre essas, temos as políticas públicas de transferência de renda e as que visam instituir projetos e programas de geração de renda e qualificação profissional que atuem sobre os problemas vivenciados por parcelas da população de baixa renda em sua inserção na ordem social - como aqueles relacionados ao acesso à educação e ao trabalho (Cireno, 2005).

Conforme aponta Pochmann (2006), a qualificação profissional tem como importância a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos e suas famílias e pode ser definida como atividade que visa modificar o comportamento das pessoas de uma situação de dependência para uma situação de maior autonomia.

Os programas que engendram as políticas públicas de inclusão social, como os de geração de emprego e renda, são orientados pela situação de vulnerabilidade socioeconômica. O conceito de vulnerabilidade se destaca como ponto de partida para diversas ações e projetos. Conforme destaca Bronzo (2007), a vulnerabilidade deve ser entendida como a exposição dos indivíduos a riscos de toda a natureza que podem comprometer o ciclo de vida: “Vulnerabilidade relaciona-se com a exposição ao risco, por um lado, e com a capacidade de resposta, material e simbólica, que os indivíduos famílias e comunidades conseguem fornecer para fazer frente ao risco e ao choque (que significa a materialização do risco)”. Diante disso, as políticas públicas e programas como os de geração de emprego e renda, devem contribuir não somente para criar redes de proteção social, mas também para possibilitar “capacidade de respostas” a riscos que determinada população pode vivenciar.

Nessa perspectiva, a população das vilas e favelas se caracteriza por unidades habitacionais dispostas de forma desordenada e densa e pela carência de serviços

essenciais, entre eles abastecimento de água, coleta de esgoto, drenagem, serviços de limpeza urbana, saúde e educação. São sistemas que se desenvolveram à margem dos interesses da administração pública e, em função disso, se sustentaram, ao longo do tempo, como estruturas auto-organizativas o que, em face dos imensos obstáculos de toda ordem, permitiu a essas comunidades a adaptação para a sobrevivência (Souza, 1995).

Em Belo Horizonte, aproximadamente 20% da população vive em áreas denominadas vilas e favelas. São cerca de 184 comunidades, cuja população totaliza 400 mil habitantes, segundo dados da URBEL, de 2008. Estas áreas apresentam uma grande carência em infra-estrutura urbana, sanitária e educacional, proveniente, entre outras razões, das condições socioeconômicas e de características locais peculiares, tais como a habitualmente precária constituição do sistema viário e as críticas condições topográficas, largura insuficiente de ruas e becos, obstruções físicas, inexistência de passeios, o que dificulta o acesso veicular e de pedestres. Em função desses aspectos, os serviços de limpeza urbana, quando executados, não são realizados de forma satisfatória.

Diante do exposto e da convicção de que a saúde de uma comunidade está diretamente ligada às condições sanitárias adequadas, de forma universalizada e com qualidade, a Prefeitura de Belo Horizonte, no âmbito da Superintendência de Limpeza Urbana, desenvolveu o Programa Agente Comunitário de Limpeza Urbana cujo projeto piloto foi executado na Vila Pedreira Prado Lopes em 2004. A proposta do Programa teve como base o conceito de sustentabilidade social, com base na ideia de capacitação profissional dos Agentes Comunitários selecionados. Em abril de 2008 iniciou-se a implantação do Programa Agente Comunitário de Limpeza Urbana no Aglomerado da Serra.

O Aglomerado da Serra está situado na Região Centro-Sul de Belo Horizonte, tem uma área de 1,4 milhão de metros quadrados e faz limite com o Hospital da Baleia, o Parque das Mangabeiras e com os bairros Paraíso, Santa Efigênia, São Lucas e Serra. É formado pelas Vilas Marçola, Nossa Senhora de Fátima, Nossa Senhora Aparecida, Nossa Senhora da Conceição, Novo São Lucas e Santana do Cafezal. De acordo com dados da URBEL, são 46.086 moradores em todo o Aglomerado, número esse que os movimentos sociais questionam, estimando em mais do dobro a população residente no local.

Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo geral, analisar a importância dos cursos de capacitação profissional na perspectiva dos beneficiários do Programa Agente Comunitário de Limpeza Urbana da Vila Nossa Senhora de Fátima, Aglomerado da Serra, em Belo Horizonte, ano de 2010.

Como objetivos específicos, têm-se:

- Identificar o perfil sócio-econômico dos agentes atendidos.
- Analisar a participação dos agentes nos cursos de qualificação profissional.
- Obter a percepção dos agentes envolvidos no programa, quanto à importância dos cursos.
- Observar a expectativa dos agentes com relação à qualidade de vida após a participação nos cursos de qualificação profissional.

O trabalho está organizado em seis capítulos. No Capítulo 1 são apresentadas as discussões teóricas a respeito do cenário que envolve a situação dos indivíduos em relação ao mercado de trabalho. São abordados os conceitos de desenvolvimento local, capital social e capital humano como facilitadores do desenvolvimento e atuantes no sentido de minimizar as desigualdades. No Capítulo 2 é apresentado um panorama histórico sobre a evolução das políticas públicas de qualificação profissional no Brasil, mostrando como a educação profissional no país não consegue vincular a dimensão da qualificação e da formação integral voltada para a inclusão social. Apresenta os planos de qualificação profissional PLANFOR e PNQ e sua busca do desenvolvimento social e da cidadania plena. No Capítulo 3 é apresentado o Programa Agente Comunitário de Limpeza Urbana, características, objetivos, critérios de seleção para participação nesse programa de geração de emprego e renda e qualificação profissional. No Capítulo 4, são abordados os dados e métodos utilizados para o alcance dos objetivos propostos. No Capítulo 5 são apresentados os resultados e no Capítulo 6 são apresentadas a conclusão e considerações finais.

## CAPÍTULO 1 – CONCEITOS E DEFINIÇÕES TEÓRICAS SUBJACENTES À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Para o entendimento das características diferenciadas das políticas públicas voltadas para o âmbito espacial mais reduzido, é necessário salientar as premissas diferenciadas a que está sujeita a intervenção governamental na esfera local de ação. Esta esfera, entendida como primeira instância de governabilidade do território, é uma configuração espacial descentralizada da territorialidade global, que integra instâncias de controle, poder e estratégias específicas. A ideia de local pode ser entendida ainda como o território de um município, parte dele ou um conjunto de municípios, um estado ou mesmo uma região. A maior integração econômica e social deste território é base das ações que visam o desenvolvimento socioeconômico (Souza, 2005).

### 1.1 – As especificidades do âmbito local

O conceito de desenvolvimento local baseia-se no pressuposto de que as localidades dispõem de recursos (econômicos, humanos, institucionais, ambientais e culturais) e economias de escalas não exploradas, que constituem seu potencial de desenvolvimento e apenas a esfera local apresenta melhores possibilidades de estratégias e as iniciativas de desenvolvimento local adequadas para realizar o estímulo ao correto manejo desses recursos (Pena Junior & Valery, 2006).

O desenvolvimento local pode ser compreendido de diversas maneiras e, no que se refere à esfera econômica, pode ser medido pela evolução do quadro produtivo da região, pela geração de emprego e renda nas comunidades e pela diversificação e dinamização de atividades econômicas com impactos em termos de integração das populações marginalizadas. No âmbito social, busca a inclusão de diferentes setores populares num quadro de crescimento e evolução econômica. Partindo dos interesses da população local, procura-se combater os efeitos excludentes com linhas de ação, programas e projetos que tiram proveito das especificidades e potencialidades de cada região. No que se refere às articulações administrativas e institucionais, o desenvolvimento local está ligado ao

conceito de governança, como medida da capacidade de gestão compartilhada entre diversos agentes, permitindo que o processo de tomada e implementação de decisões seja assumido, de maneira democrática e participativa, negociada e transparente, pelas forças locais (Somekh & Campos, 2004).

Ao se tratar de políticas públicas desenvolvidas por governos locais, inúmeras são as possibilidades de temas a serem abordados. São diversos objetivos de intervenção plausíveis e necessários, como as políticas públicas voltadas para: (i) o desenvolvimento de infraestrutura, de modo a atrair novos investimentos; (ii) que visem a qualificação profissional de modo a permitir a geração ou ampliação do emprego e renda; (iii) políticas de incentivo ao empreendedorismo, como aquelas destinadas a disponibilização de microcréditos para pequenos estabelecimentos; (iv) medidas para a formação do capital social necessário para o desenvolvimento sustentável, entre outras.

## 1.2 A formação de Capital Social e Humano como alvo das políticas públicas

O papel prioritário das políticas públicas sociais em uma região, entre outros, é a provisão de serviços governamentais e o estímulo à provisão de serviços privados com a finalidade de fornecer infraestrutura, educação e saúde à população mais carente, de modo a preparar essa comunidade para o desenvolvimento econômico e social e combater problemas de exclusão social (Cireno, 2005).

Um aspecto relevante, num contexto de planejamento socioeconômico de um espaço, consiste no estímulo à criação do capital social que incentive a ampliação das possibilidades de desenvolvimento local. O conceito de capital social pode ser compreendido como o conjunto das características da organização social, envolvendo redes de relações, normas de comportamento, valores, confiança, obrigações e canais de informação, que tornem possível a uma região a tomada de ações colaborativas em benefício de toda a comunidade (Putnam, 1996).

Esse capital pode desenvolver mecanismos que ampliem a capacidade de participação e cooperação da sociedade, de modo a reduzir índices de exclusão social. O declínio ou o desenvolvimento do potencial socioeconômico de uma sociedade pode ser explicado com base no nível ou no grau de capital social ali existente. Capital social pode

ser definido também como o somatório de recursos inscritos nos modos de organização da vida social de uma população. É um bem coletivo que garante o respeito de normas de confiança mútua e de comportamento social em vigor. Abramovay (2004), distingue três níveis na definição de capital social: (i) associações horizontais entre pessoas: normas associadas a redes associativas que afetam a produtividade e o bem-estar da comunidade; redes sociais que podem aumentar a produtividade ao reduzir, por exemplo, os custos relacionados com o estabelecimento de empresas ou com a definição de acordos entre particulares; (ii) inclui redes horizontais e redes verticais entre pessoas e organizações, bem como os comportamentos entre e dentro das organizações. Vai mais além das divisões sociais existentes (mesmas classes sociais, pessoas da mesma religião, membros do mesmo grupo étnico, redes sócio-profissionais). Sair da própria classe ou divisão social implica poder ter acesso a informação e recursos materiais fundamentais para a comunidade ou grupo de origem; (iii) inclui o ambiente social e político em que se situa a estrutura social. Inclui as normas, as formas de governo, o regime político, a eficácia social do direito, o sistema judiciário (a justiça e sua aplicação), o respeito das liberdades civis e políticas. A forma de organização e as instituições sociais (no sentido amplo) têm, assim, grande importância na qualidade e na quantidade de capital social em uma sociedade dada.

Nessa definição de capital social, "social" refere-se à associação, ou seja, o capital pertence a uma coletividade ou a uma comunidade; ele é compartilhado e não pertence a indivíduos (social de "sócio", parceiro). O capital social não se gasta com o uso; ao contrário, o uso do capital social o faz crescer. Nesse sentido, a noção de capital social indica que os recursos são compartilhados no nível de um grupo e sociedade, além dos níveis do indivíduo e da família. Isso não implica que todos aqueles compartilhando determinado recurso de capital social se relacionem enquanto amigos; significa, no entanto, que o capital social existe e cresce com base em relações de confiança e cooperação e não de relações baseadas no antagonismo. Capital social é capital porque, para utilizar a linguagem dos economistas, ele se acumula, ele pode produzir benefícios, ele tem estoques e uma série de valores. O capital social refere-se a recursos que são acumulados e que podem ser utilizados e mantidos para uso futuro. Não se trata, porém, de um bem ou serviço de troca. Pode (e deve) ser um elemento estratégico fundamental para avaliar a sustentabilidade de projetos e políticas (Abramovay, 2004).

Como parte do capital social, o capital humano é entendido não apenas como educação formal, como também pela possibilidade de desenvolvimento de habilidades específicas para o trabalho para os indivíduos, adquiridas por intermédio da capacitação profissional, de forma a prepará-los para as possibilidades econômicas e produtivas atuais (Pochmann, 2006).

A análise contemporânea da economia passou a dar ênfase à disponibilidade de acumulação de capital não apenas em termos físicos, processo em que a qualificação para a inserção produtiva tem participação significativa: “ *por meio da educação, aprendizado e especialização, as pessoas podem tornar-se muito mais produtivas ao longo do tempo e isso contribui enormemente para o processo de expansão econômica*” (SEN, 2000). Dessa forma, a formação profissional é vista como uma forma de investimento em capital humano como elemento básico das condições de desenvolvimento.

No que se refere à formação do capital humano, capacitar é tornar um indivíduo habilitado para o desempenho de uma função, é qualificar a pessoa para determinado trabalho. O processo de capacitação deve atuar na busca de competências para que, aquele que passar pelo processo, tenha instrumentos para desenvolver seus potenciais. Outra vertente deste processo é a busca de competências profissionais mais específicas para uma determinada ocupação (Schultz, 1973).

Para tanto, é importante que se trabalhem as habilidades básicas, específicas e de gestão, de modo que além do aprendizado específico para determinada profissão, se verifique a complementação do processo pelo estímulo do exercício das competências básicas, que vão desde a apresentação pessoal, autoestima, comunicação, relacionamentos interpessoais e capacidade de se auto gerir, tomar decisões, participar de trabalho em equipe, bem como do seu processo de desenvolvimento no trabalho. Dessa forma, na capacitação profissional, um objetivo básico é definido de modo a que o indivíduo se prepare tanto para o mercado de trabalho formal, como para o informal, oferecendo possibilidades e alternativas de trabalho e renda, por meio de opções de atividades que correspondam à realidade do mercado de trabalho.

Assim, a criação do capital humano está ligada ao investimento por parte da sociedade na educação, seja por parte dos indivíduos em tempo e dinheiro para o seu próprio desenvolvimento, ou ainda por parte das políticas públicas para o atendimento dos



indivíduos que se encontram excluídos das possibilidades deste investimento (Abramovay, 2004).

O governo local, nesse sentido, deve funcionar como um articulador e facilitador de ações de desenvolvimento, que serão mais eficazes quanto mais agentes forem envolvidos no projeto de desenvolvimento local. Essa visão pressupõe uma tomada de decisão por parte do governo, no sentido de estimular a geração de emprego e renda permanentes, em coerência com um projeto de desenvolvimento local baseado na expansão e consolidação da cidadania, comprometido com a redistribuição social do trabalho e da renda.

## CAPÍTULO 2 – EVOLUÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A educação profissional no Brasil, durante muitos anos, caracterizou-se, principalmente, na rede de Escolas Técnicas Federais e Estaduais e no chamado Sistema “S”, constituído pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem e de Serviço Social – SENAI/SESI (indústria); SENAC/SESC (comércio e serviços, exceto bancos); SENAR (agricultura); SENAT/SEST (transporte sobre pneus); SEBRAE (setores para atendimento a micro e pequenas empresas), surgidos a partir da década de 1940.

Esses programas alcançaram seu auge na década de 1980, registrando ações de treinamento em massa, mas sem grandes impactos na empregabilidade, na medida em que permaneceram, em matéria de execução, restritos ao Sistema “S”, representando simplesmente uma forma de ampliação e financiamento dos programas normalmente oferecidos por essas entidades. O declínio desses projetos se deu no início dos anos 1990, em função da crise econômica e das reestruturações do Ministério do Trabalho e Emprego, quando teve fim o esquema de incentivo e o Ministério deixou de atuar na área de educação profissional (Souza, 2005).

Em 1990, com a criação e regulamentação do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, consolidou-se o componente qualificação profissional no âmbito dos programas de geração de trabalho e renda por meio do Ministério do Trabalho e Emprego. Apesar de ter sido regulamentado em 1990, somente em 1993 foram implementados programas de

qualificação financiados pelo FAT. Tais programas começaram em escala modesta e com um enfoque bem restrito e direcionado apenas para beneficiários do seguro desemprego. Com o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR, elaborado pelo Ministério do Trabalho por meio da Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional em 1996, inicia-se a atuação governamental nesse campo no âmbito das políticas públicas.

O PLANFOR surge como proposta de dinamização dos programas de qualificação financiados pelo FAT, tratando a questão da educação profissional como política pública, integrada à política de trabalho e renda. O PLANFOR surge de uma necessidade de articulação, no âmbito das políticas públicas de emprego, entre os diversos instrumentos, tendo em vista aumentar as chances de reinserção no mercado de trabalho ou evitar a marginalização da força de trabalho. “São assim necessários programas sociais de transferência de renda para a população desempregada, mas é igualmente importante que esteja integrada nos serviços de intermediação e que esteja participando do processo de educação e qualificação” (Azeredo, 1998).

O PLANFOR teve sua vigência até 2002. Após esse período, vários fatores tornaram evidente a necessidade de várias mudanças em sua concepção. Fatores como a baixa qualidade dos cursos oferecidos, bem como a baixa efetividade social das ações do PANFLOR levaram o Ministério do Trabalho e Emprego a instituir o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), com o objetivo de reestruturar as diretrizes da política Pública de Qualificação.

Neste sentido, o PNQ, com vigência até 2004, foi concebido como uma forma de combinar todas as ações de Políticas Públicas de Emprego, Educação e Desenvolvimento. O PNQ procura expressar uma política de desenvolvimento social, que amplia a perspectiva de qualificação profissional para além do treinamento de habilidades específicas, pautando-se mais como um instrumento de aperfeiçoamento da cidadania e promotor de inclusão social, do que apenas como transmissor de conhecimentos técnicos.

Um ponto que merece destaque relaciona-se à concepção de qualificação profissional. Enquanto o PNQ trabalha, em sua elaboração, com uma concepção do trabalho como elemento da educação para a cidadania, incluindo conteúdos de formação de espírito crítico e cívico, contribuindo para a autonomia dos cidadãos plenos, na prática os

cursos abordaram, de forma precária, o aspecto da formação profissional e social dos educandos.

A partir de 2004, começa o processo de reversão desse cenário. O Decreto nº 5.154/2004 define novas orientações para a organização da educação profissional. Essa formação passou a ser enfocada como parte dos instrumentos de desenvolvimento estratégico nacional, requerendo, portanto, a intervenção do Estado quanto a recursos, programa curricular e planejamento da oferta de formação. O PNQ foi reformulado no sentido de definir carga horária mínima, estabelecer os desempregados como público prioritário e limitar sua execução aos governos estaduais e municipais, por meio de convênios. Permaneceu, contudo, nos marcos do conceito de qualificação para pobres, com forte conotação assistencial por parte das instituições gestoras dos recursos e executoras.

Nessa perspectiva, o campo das Políticas Públicas de Emprego, trabalho e Geração de Renda no país segue a mesma lógica de outras políticas da área de políticas sociais, apresentando, em geral, algumas características similares como: a descentralização para os níveis locais; a participação de órgãos da sociedade civil, principalmente nos programas de Qualificação e Intermediação; a focalização sobre os segmentos da população mais vulnerável: mulheres, trabalhadores acima de 40 anos, trabalhadores com baixa escolaridade, trabalhadores domésticos, os negros e os jovens. Ainda há um outro elemento importante e mais estratégico, que é a falta de uma efetiva integração com as políticas de desenvolvimento econômico (Souza, 2005).

### .

### CAPÍTULO 3 - O PROGRAMA AGENTE COMUNITÁRIO DE LIMPEZA URBANA

O Programa Agente Comunitário de Limpeza Urbana surgiu como uma necessidade de implementação e ampliação da oferta dos serviços de limpeza urbana nas vilas e favelas de Belo Horizonte. Essas áreas apresentam carência em infraestrutura urbana e sanitária tais como sistema viário precário, largura insuficiente de ruas e becos, obstruções físicas, inexistência de passeios, o que dificulta o acesso veicular e de pedestres. Considerou-se, então, a necessidade de planejar as atividades de limpeza urbana em vilas e favelas, com o intuito de melhorar a eficácia e a continuidade dos serviços prestados.

O Programa foi implantado para atender aos objetivos de: (i) prestação de serviços de limpeza urbana em área de vilas e favelas: coleta de lixo domiciliar porta a porta com carrinho de mão de fibra de vidro nos becos, varrição, roçada, capina e limpeza de canaletas com planejamento técnico e supervisão da Superintendência de Limpeza Urbana; (ii) geração de emprego e renda para a comunidade local, na medida em que utiliza e remunera mão de obra da própria vila; (iii) curso de capacitação profissional para os agentes contratados visando a inserção no mercado de trabalho após o término do período de participação no Programa.

As atividades de limpeza são executadas no período da manhã, ficando o turno da tarde reservado para a participação dos agentes em cursos de capacitação profissional. Os cursos abrangem diversas áreas de trabalho, como cozinha, panificação, conserto de equipamentos eletro-eletrônicos ,eletricista, pintor, corte e costura, cabeleireiro, manicure, digitação, informática ,auxiliar administrativo e secretariado, por meio de convênio entre a SLU e o Conselho Central de Belo Horizonte/Sociedade São Vicente de Paulo.

Os critérios de seleção para participação no Programa são: faixa etária entre 18 e 40 anos, escolaridade de nível fundamental completo ou cursando a 8ª série, residir na comunidade há mais de dois anos, avaliação de conhecimentos gerais e obrigatoriedade de frequência nos cursos de capacitação. O prazo de permanência é de um ano, quando são selecionados novos agentes.

### 3.1 – Especificação dos Critérios

a) Ser morador da comunidade há mais de dois anos - A execução de uma política pública de universalização dos serviços de limpeza urbana em áreas de vilas e favelas leva em conta o reconhecimento das particularidades de cada território, dos grupos sociais que neles vivem e/ou trabalham, o reconhecimento da pluralidade de interesses, conflitos presente, apontando para consolidar a rede de relacionamentos para melhor condução de uma política de universalização de direitos e distribuição de renda. Nesse sentido é importante salientar a importância da estrutura social local para sustentar as iniciativas de desenvolvimento local.

b) Faixa etária entre 18 e 40 anos – De acordo com a conceituação da Organização das Nações Unidas (ONU) a população jovem é aquela formada por indivíduos que possuem idade entre 15 e 24 anos. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de

Domicílios (PNAD) do IBGE, em 2008, 14 milhões de jovens brasileiros viviam com uma renda familiar menor que meio salário mínimo, número que corresponde a 30% da população com idade entre 15 e 19 anos, que hoje é de cerca de 50,2 milhões de brasileiros. Por outro lado, a taxa de desemprego entre os jovens tem se mostrado aproximadamente o dobro da taxa total do país e em algumas regiões até maior, caracterizando a necessidade da criação de políticas públicas na tentativa de diminuir e minimizar seus efeitos sobre a sociedade (Mesquita, 2007).

Dentre as principais causas do processo de exclusão na sociedade contemporânea estão o desemprego e a precariedade do trabalho. Encontrar oportunidade de trabalho é uma das principais preocupações dos jovens e um dos problemas para os quais eles têm expectativas de que as políticas públicas possam ajudar a solucionar. O problema do trabalho e em particular o trabalho dos jovens está determinado pelas dificuldades estruturais impostas por um modelo de crescimento econômico pouco generoso na criação de oportunidades, sobretudo para aqueles setores da população economicamente ativa sem experiência de trabalho. Nesse sentido, o Programa Agente Comunitário de Limpeza Urbana combina práticas de desenvolvimento local das comunidades por meio da prestação de serviços de limpeza urbana, com geração de trabalho e renda e qualificação profissional, facilitando a integração desses jovens ao mercado de trabalho.

c) Escolaridade 1º grau completo ou cursando a 8ª série - A educação da força de trabalho, no âmbito econômico, é decisiva para a competitividade no mercado e se mostra mais eficiente no aumento da produtividade do trabalho. No aspecto do bem estar do trabalhador, as estatísticas também reiteram a relação entre o maior nível de instrução com melhores formas de inserção no mercado de trabalho. Nesse sentido, esse critério é um indicador importante para a qualificação dos agentes e determinante para a melhor inserção no mercado formal de trabalho após o término da participação no Programa.

A adoção de uma abordagem sistêmica, por meio de um intenso trabalho de mobilização social, viabilizou a participação efetiva dos agentes comunitários, de lideranças comunitárias e da própria comunidade na construção das propostas, gerando, na prática, a disseminação dos conceitos de responsabilidade socioambiental e coparticipação responsável, por meio de uma estrutura de rede informal.

O Projeto teve início em 2004, na Pedreira Prado Lopes. Devido a melhora considerável na qualidade ambiental da vila, em 2007 foi consolidada a ampliação do Programa para outras áreas de vilas/favelas do município. Em janeiro de 2008 foi firmado convênio entre a Superintendência de Limpeza Urbana – SLU, Secretaria Municipal de Saúde – SMSA e Sociedade São Vicente de Paulo - SSVP para execução da proposta. Em abril de 2008 iniciou-se a implantação, que seria estendida para mais quatro Aglomerados: São Tomás ( Aeroporto, São Bernardo e São Tomás), Serra ( Marçola, Fátima e Cafezal e Aparecida), Santa Lúcia ( Estrela, Papagaio e Barragem), Morro das Pedras ( Santa Sofia, São Jorge e Ventosa) e as vilas: Sumaré, Nova Cachoeirinha, Fazendinha, e Novo São Lucas.

Considerando o princípio da sustentabilidade social, o Programa teve como preocupação básica a continuidade dos benefícios sociais gerados. Para possibilitar um maior número de oportunidade aos moradores da vila, adotou se um sistema de rodízio de mão de obra, capacitando os agentes contratados, durante o período em que a equipe selecionada executa os serviços (um ano), por meio de cursos de qualificação profissional em atividades que, após o término do período de contratação, poderão propiciar aos Agentes maior competitividade no ingresso ao mercado de trabalho, mantendo, assim, o caráter social do programa mesmo após o seu término.

#### CAPÍTULO 4 – DADOS E MÉTODOS

Para o alcance dos objetivos propostos foi utilizada a base de dados constituída pela FICHA DE INSCRIÇÃO DE AGENTE COMUNITÁRIO DE LIMPEZA URBANA, preenchida durante o processo de seleção e o QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO AGENTE COMUNITÁRIO DE LIMPEZA URBANA, respondida pelos agentes no processo de desligamento do Programa. A amostra foi constituída por 30 agentes que participaram do Programa no ano de 2010, na Vila Nossa Senhora de Fátima.

Por meio da Ficha de inscrição, obtivemos dados como: sexo, idade, estado civil, escolaridade, situação no mercado trabalho, renda, nível de vulnerabilidade, atendimento por outros programas sociais, tipo de moradia, número de moradores no domicílio, número de indivíduos empregados na família e número de dependentes do grupo familiar. Esses

dados atendem o objetivo de identificar o perfil socioeconômico dos agentes comunitários de Limpeza Urbana beneficiados pelo Programa.

O Questionário de Avaliação do Agente Comunitário de Limpeza Urbana foi dividido em 5 módulos, com questões específicas sobre diversas áreas, dentre elas, Auto Avaliação, Avaliação das condições de trabalho/Benefícios, Avaliação da Participação e Qualidade dos cursos, dos quais foram extraídas as variáveis utilizadas no presente estudo (Anexo 1).

Os dados foram tratados com estatística descritiva, sob a forma de frequência simples e percentual, com o objetivo de verificar os objetivos específicos de analisar a participação dos agentes nos cursos de qualificação profissional, a percepção quanto à importância dos cursos e a expectativa dos agentes com relação à qualidade de vida após a participação nos cursos. O software utilizado nas análises foi o SPSS.

Foram consideradas as seguintes variáveis, agrupadas segundo as áreas que caracterizam esse estudo:

1 – Auto avaliação

V3.a Comprometimento com o trabalho

V3.b Integração com os colegas

V3.c Relacionamento com os moradores da vila

V3.d Respeito às normas de trabalho e utilização de EPIs

2 – Avaliação das condições de trabalho/benefícios

V4.a Ferramentas de trabalho

V4.b Equipamentos de segurança

V4.c Salário/Benefícios

V4.d Cursos para desenvolvimento pessoal e profissional

3 – Avaliação da Participação e Qualidade dos cursos

V10.a Participação e aproveitamento nos cursos

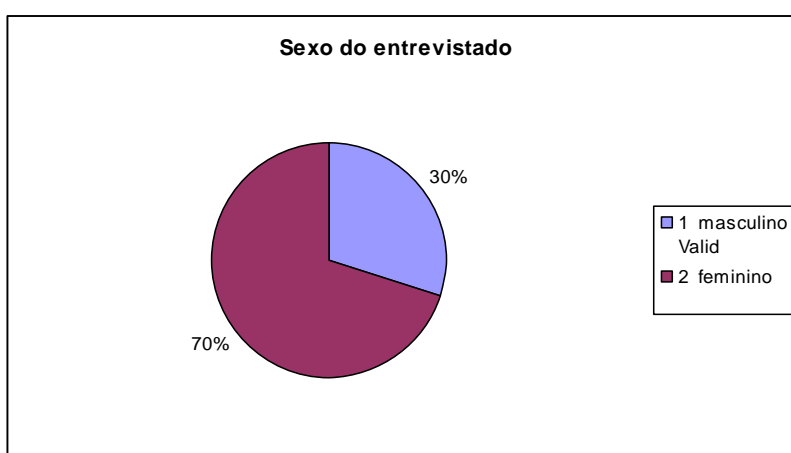
V10.b Respeito para com os horários dos cursos

V10.c Classificação dos cursos

## 5 – RESULTADOS

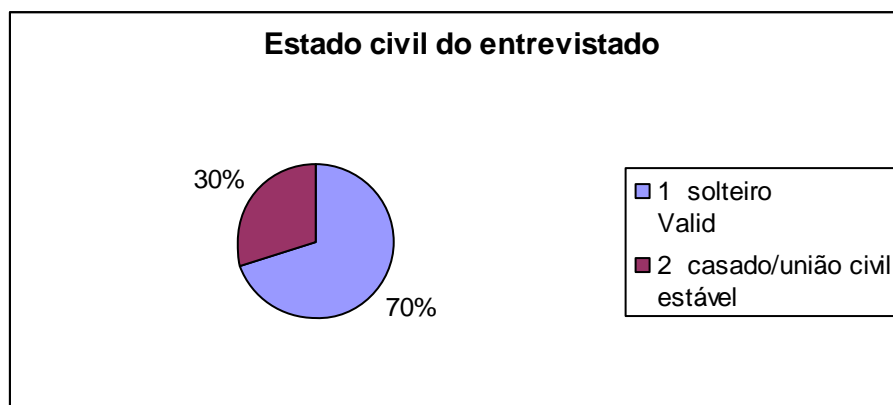
As frequências para as variáveis estudadas estão relacionadas em tabelas no Anexo 2. De acordo com os resultados obtidos, 70% dos respondentes eram do sexo feminino, a média de idade foi de 27,4 anos e 70% eram solteiros no período da coleta de dados, como pode ser observado nos Gráficos 1 e 2, apresentados a seguir.

GRÁFICO 1



Fonte: Programa Agente Comunitário de Limpeza Urbana, 2010

GRÁFICO 2





Com relação à escolaridade, a maioria dos respondentes, 80% não estava estudando, 43,3% concluiu o ensino fundamental, 23,3% concluiu o ensino médio e 3,3% o ensino superior, 13,3% apresentavam o 1º grau incompleto e 16,7% o 2º grau incompleto, conforme Gráficos 3 e 4.

GRÁFICO 3

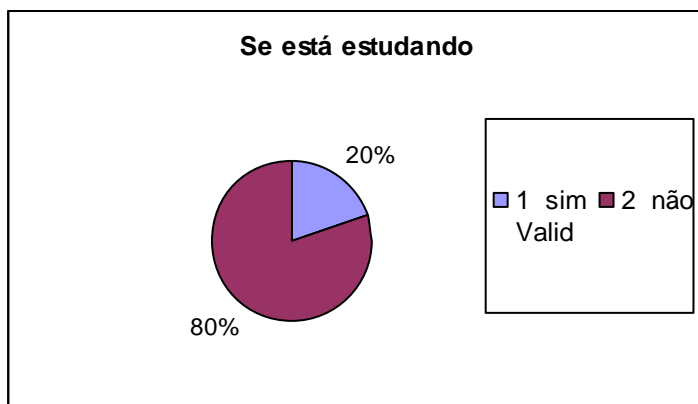
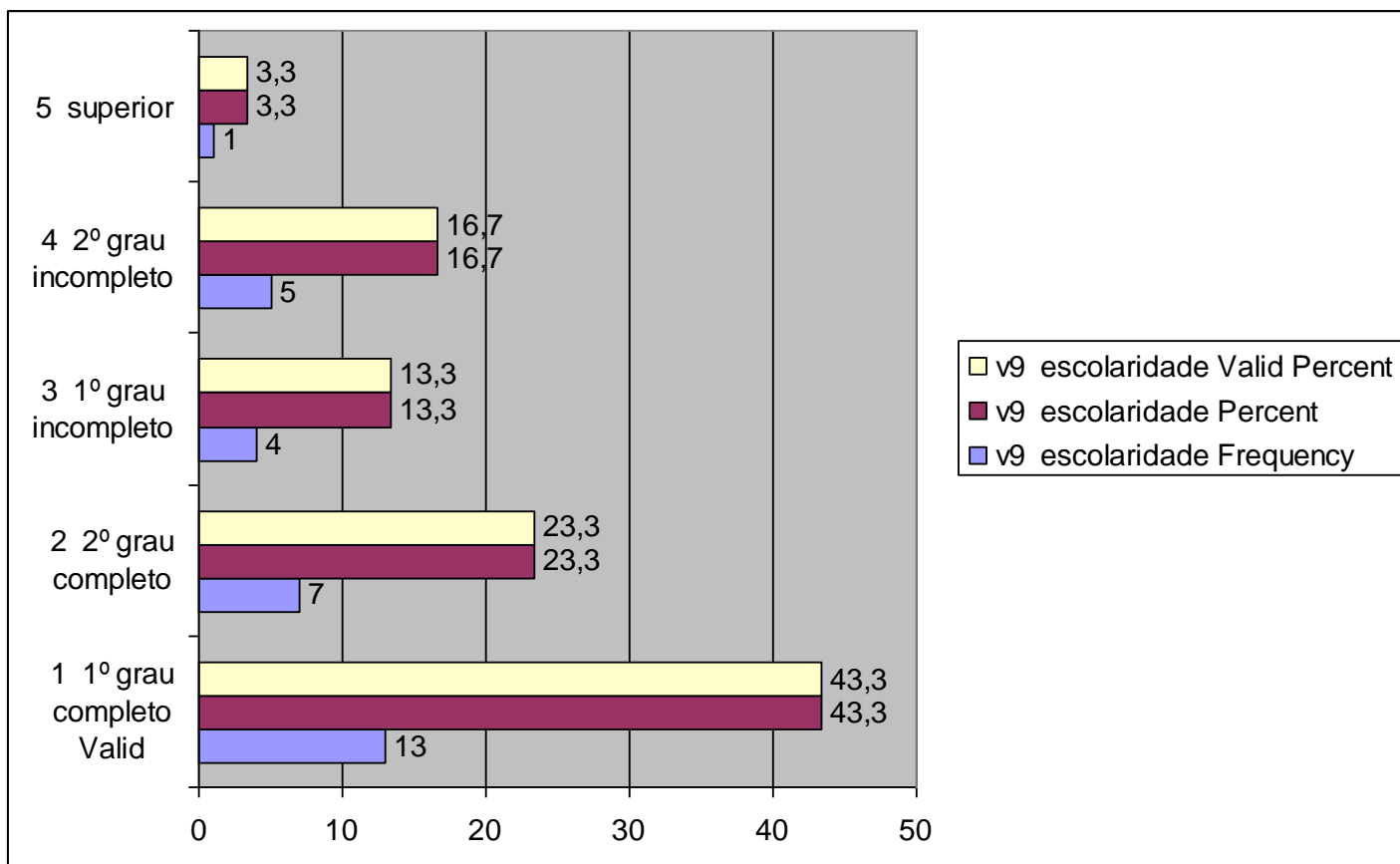


GRÁFICO 4



No tocante aos dados socioeconômicos dos respondentes, a maioria, 73,3% estava desempregada, 20% eram autônomos e 6,7% estavam trabalhando. Com relação a rendimentos, a maioria, 80% não dispunha de rendimentos, 10% recebiam a partir de um salário mínimo, 6,7% de meio a um salário mínimo e 3,3% até meio salário mínimo, como mostra os Gráficos 5 e 6.

GRÁFICO 5

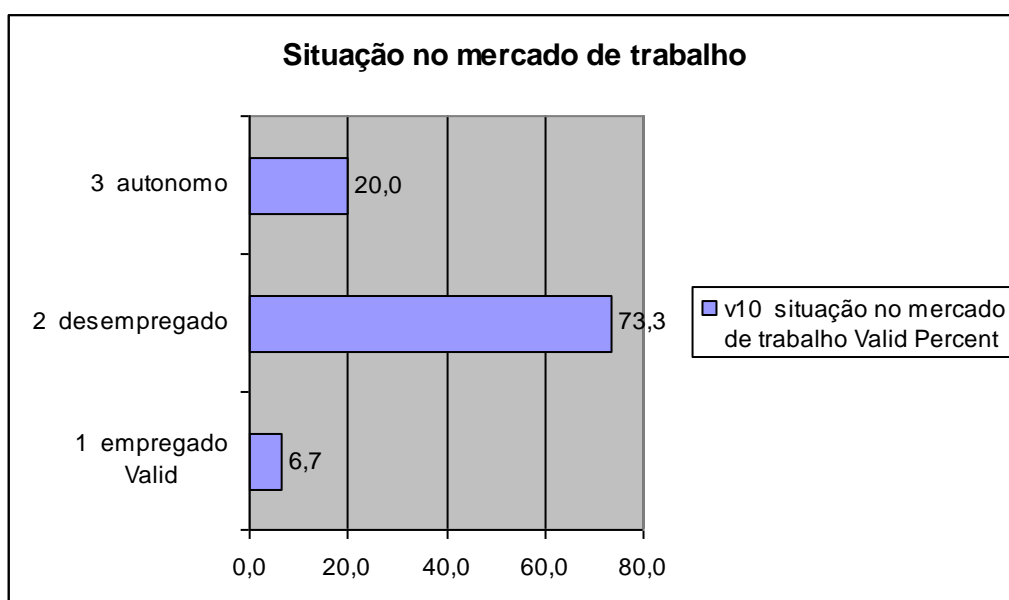
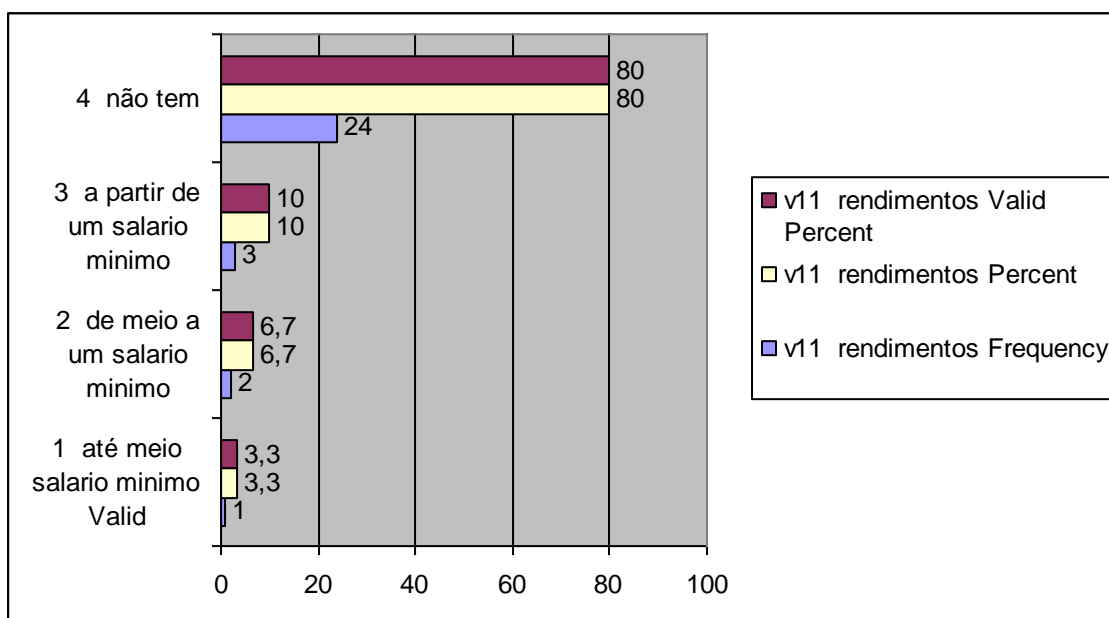


GRÁFICO 6



Com relação à moradia, a maioria dos respondentes, 83,3% residiam em casa própria, sendo que 46% dos domicílios apresentam piso com acabamento, 53% são cobertos por laje e 50% são constituídos de 4 a 6 cômodos, conforme demonstrado nos Gráficos 7, 8, 9 e 10.

GRÁFICO 7

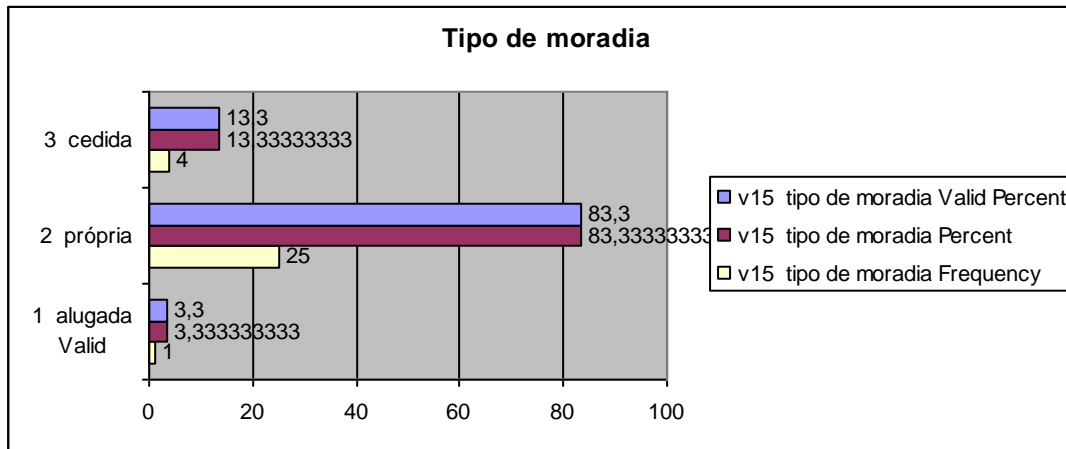


GRÁFICO 8

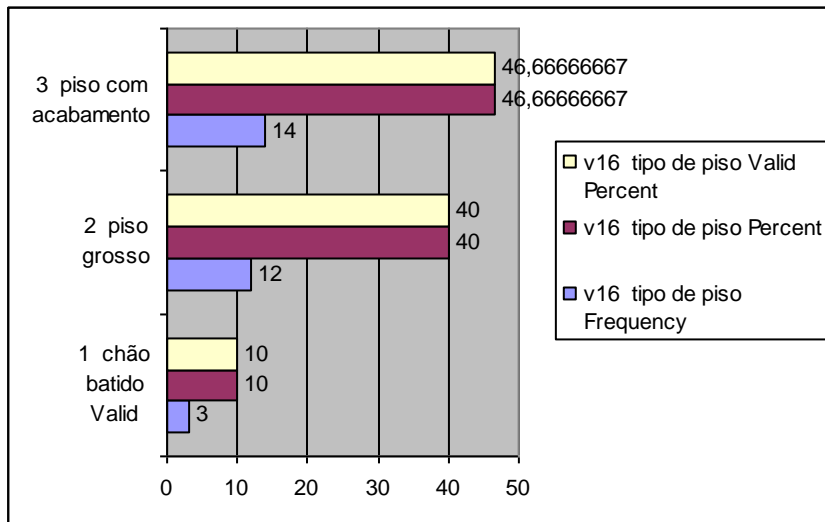


GRÁFICO 9

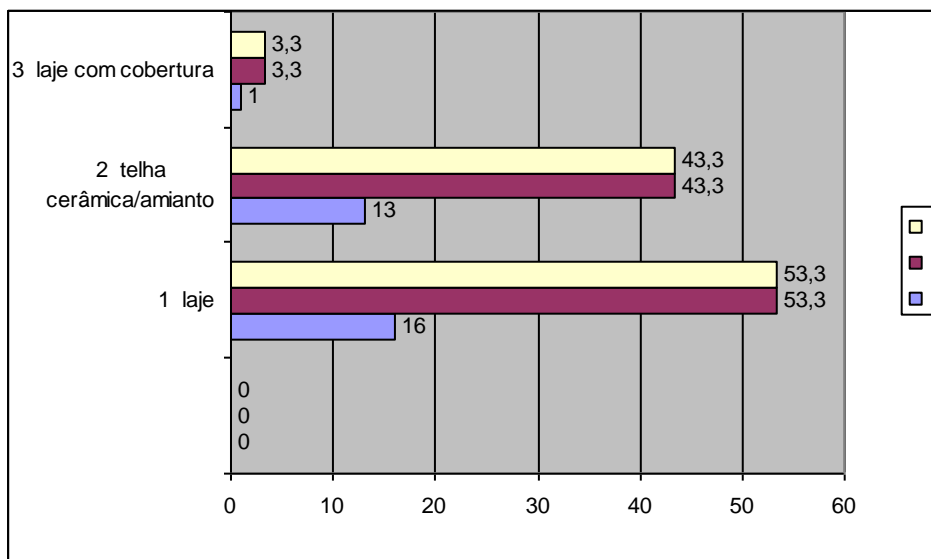
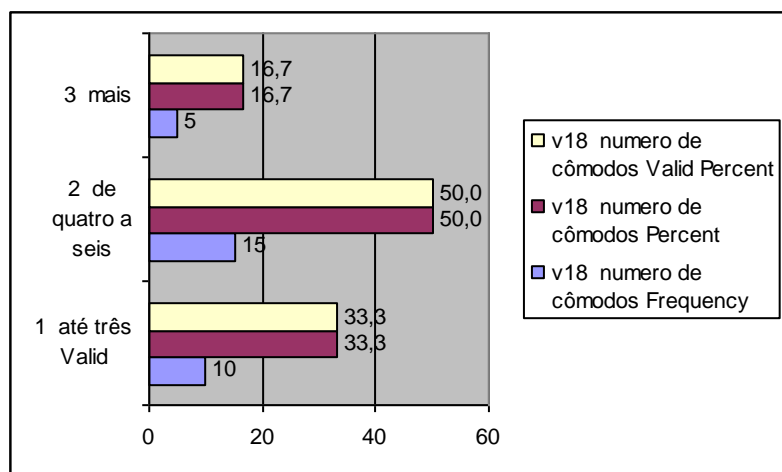
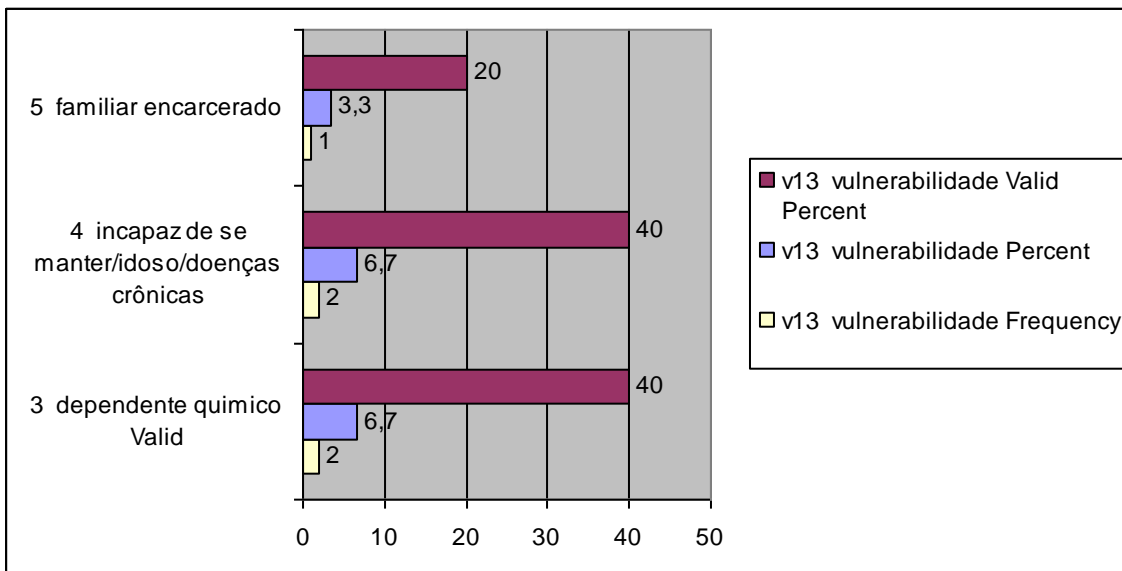


GRÁFICO 10



No que diz respeito ao universo familiar, a média de moradores por domicílio representa 4,03%, a média de indivíduos empregados por domicílio é de 1,03% e a média de dependentes é de 1%. Na questão da vulnerabilidade os respondentes apontaram 6,7% de dependentes químicos, 6,7% de incapaz de se manter/idoso e 3,3% de encarcerados compondo a estrutura familiar, como mostra o Gráfico 11.

GRÁFICO 11



Já a análise dos dados do Questionário, no quesito de Auto Avaliação, apresentados nos Gráficos 12, 13, 14 e 15, mostra que no comprometimento com o trabalho, 46,7% avaliaram o seu desempenho como ótimo, 46,7% como bom 3,3% como regular e 3,3% como fraco. A integração com os colegas foi avaliada como ótima por 36,7%, bom por 46,7% e regular por 16,7% dos respondentes. O relacionamento com os moradores da vila foi avaliado como ótimo por 50,0%, bom por 33,3%, regular por 10,0% e fraco por 6,7% dos respondentes. O respeito às normas de trabalho foi avaliado como ótimo por 46,7%, bom por 40,0% e regular por 13,3%.

GRÁFICO 12

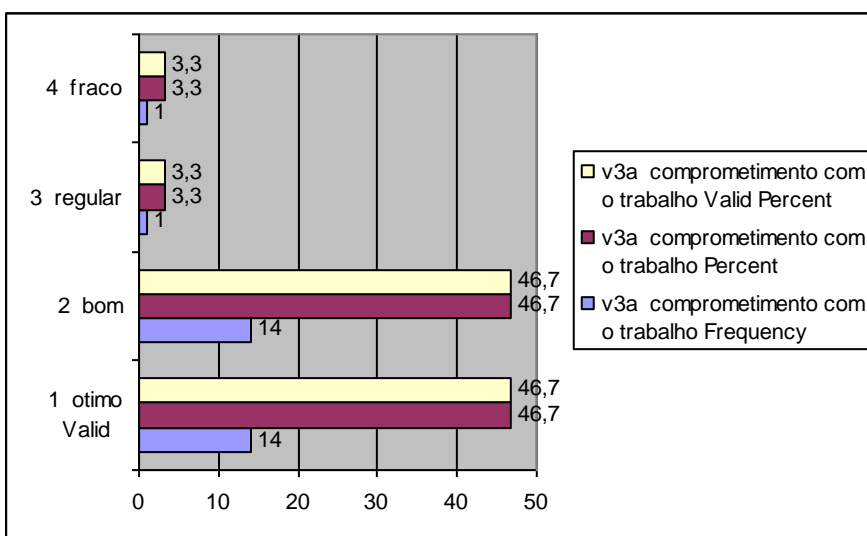


GRÁFICO 13

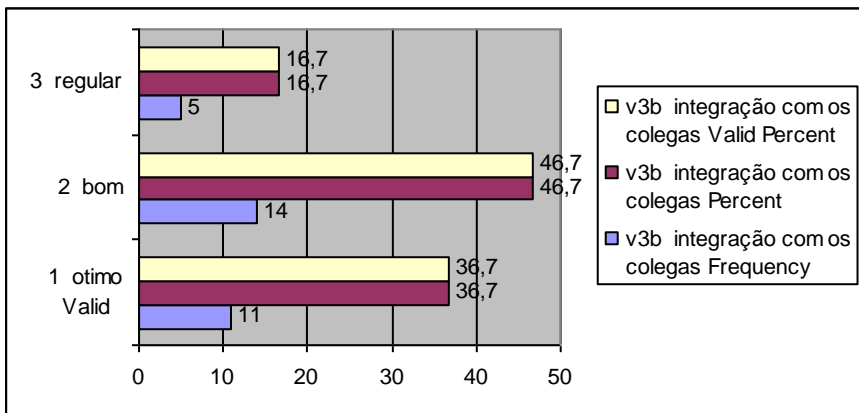


GRÁFICO 14

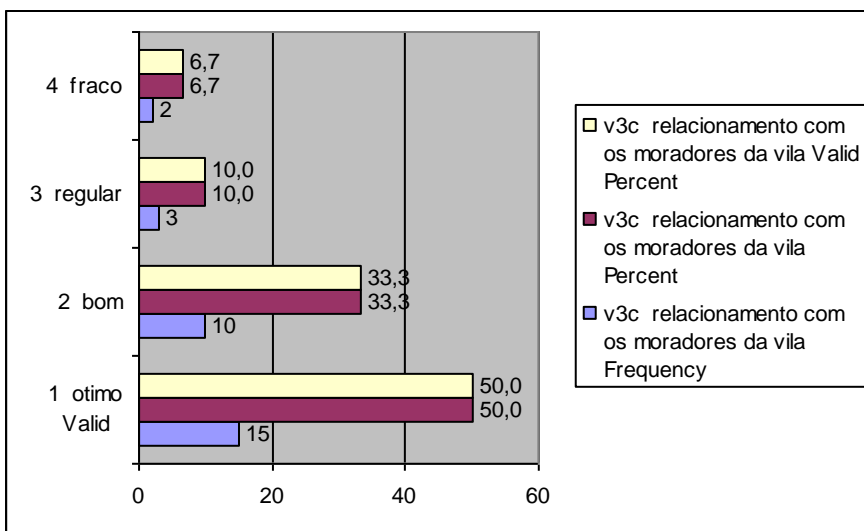
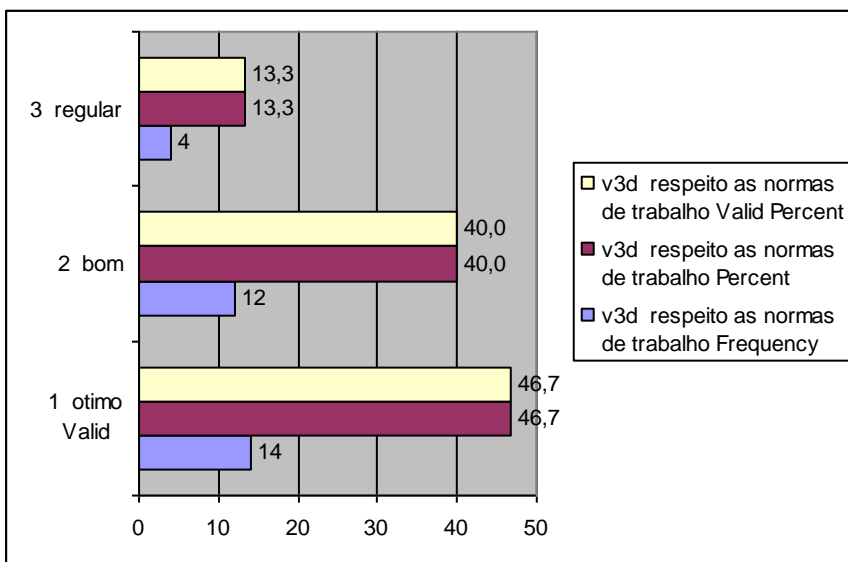


GRÁFICO 15



A Avaliação das condições de trabalho/benefícios, apresentada nos Gráficos 16, 17, 18 e 19 mostra que as ferramentas de trabalho foram avaliadas como 10% bom, 50% regular e 40% como fraco pelos respondentes. Os equipamentos de segurança foram avaliados como 26,7% ótimo, 20,0% bom, 36,7% regular e 16,7% fraco pelos respondentes. O item salário/benefícios foi avaliado como ótimo 30,0%, bom 66,7% e regular 3,3%. Os cursos de qualificação profissional foram avaliados como ótimo para 40%, bom 36,7%, regular 20,0% e fraco 3,3%.

GRÁFICO 16

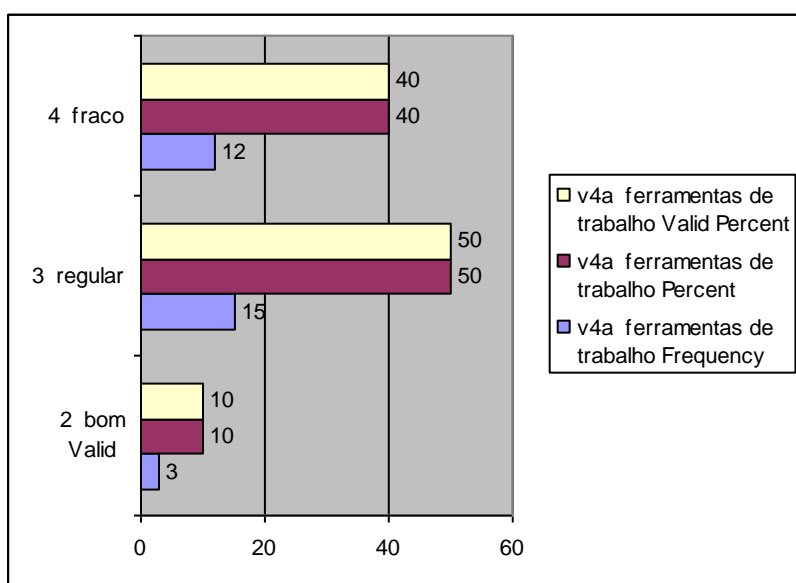


GRÁFICO 17

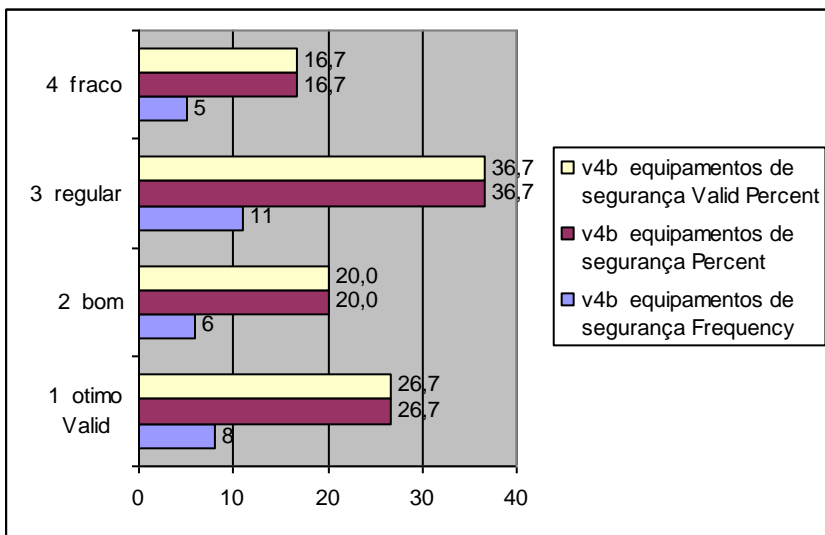


GRÁFICO 18

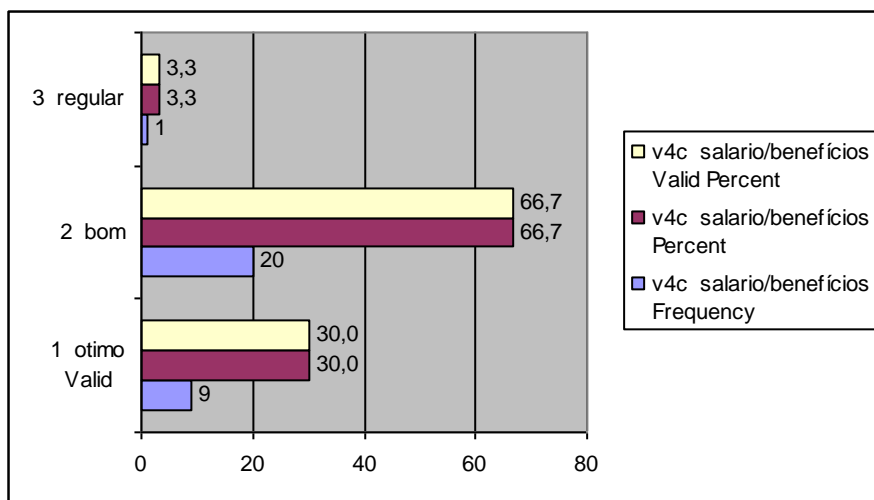
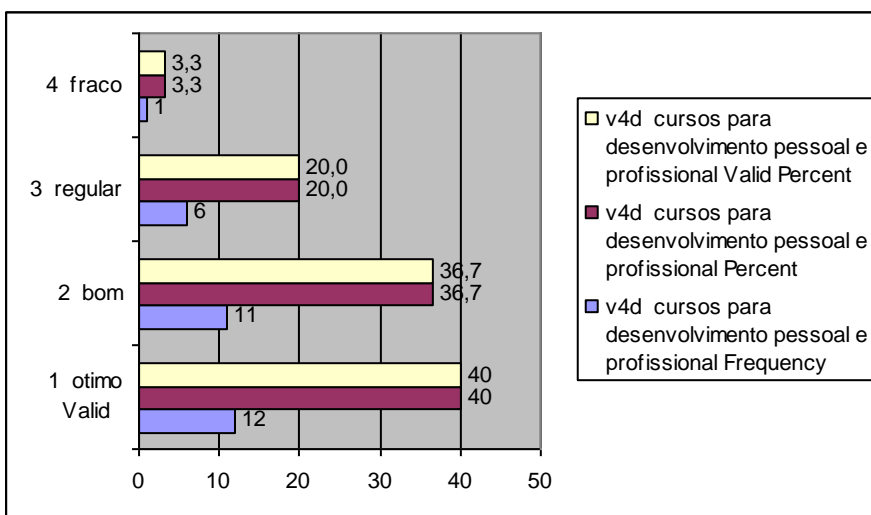


GRÁFICO 19





Quando interrogados se o trabalho no Programa atendeu as expectativas, 60,0% respondeu Sim e 36,7% responde Em parte. Para a pergunta se o trabalho trouxe melhoria para a qualidade de vida, 66,7% respondeu Sim, 3,3% Não e 30% Em parte. Para a pergunta se o trabalho trouxe melhoria para a qualidade de vida dos moradores da vila 86,7% respondeu Sim e 13,3% respondeu Em parte. Quando perguntados se houve receptividade dos moradores da vila em relação ao trabalho 53,3% respondeu Sim, 13,3% Não e 33,3% Em parte. Para a pergunta sobre mudança no comportamento dos moradores da vila com relação aos cuidados com o lixo, 20,0% respondeu Sim, 16,7% Não e 63,3% Em parte, como mostra os Gráficos 20, 21, 22, 23 e 24.

GRÁFICO 20

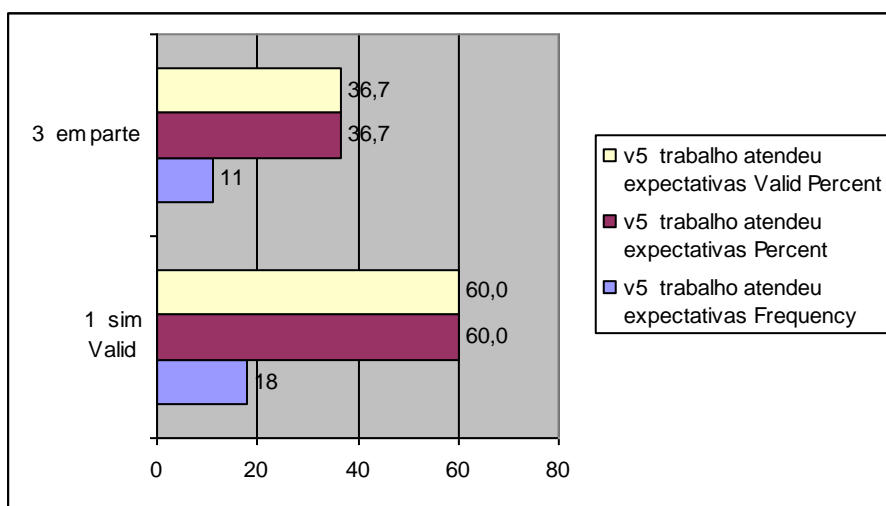


GRÁFICO 21

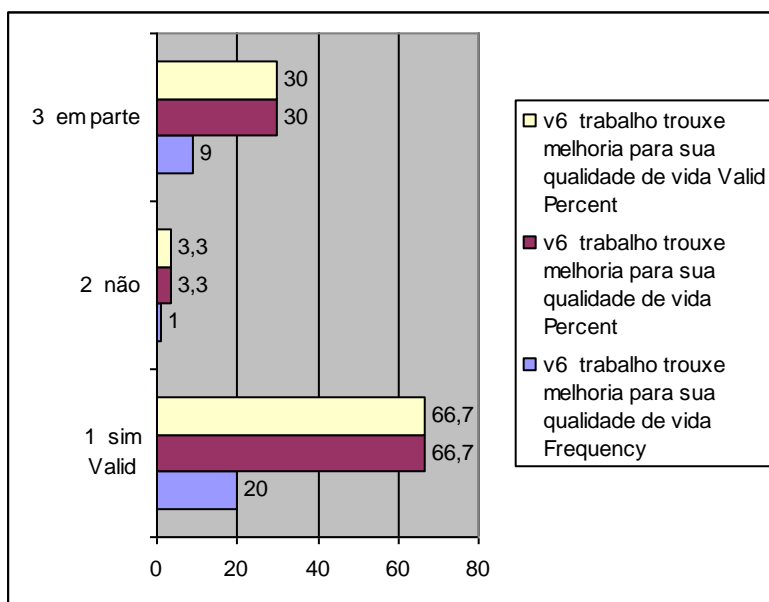


GRÁFICO 22

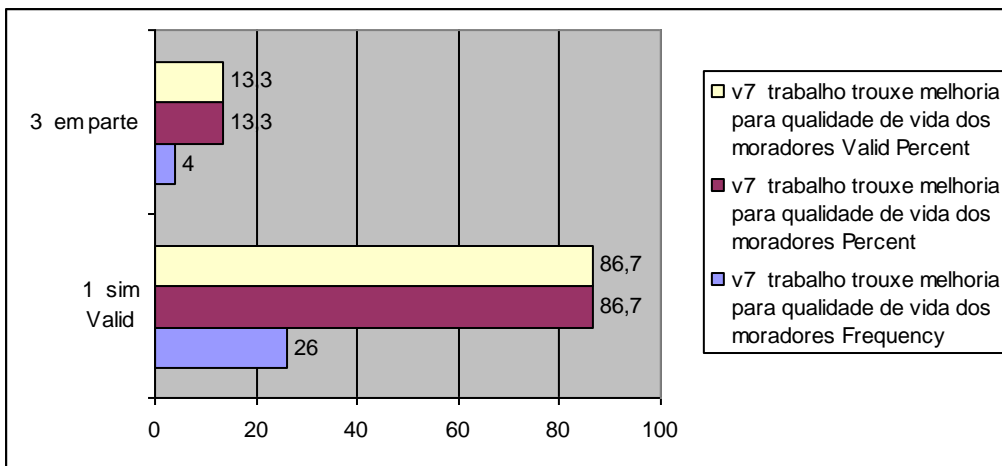


GRÁFICO 23

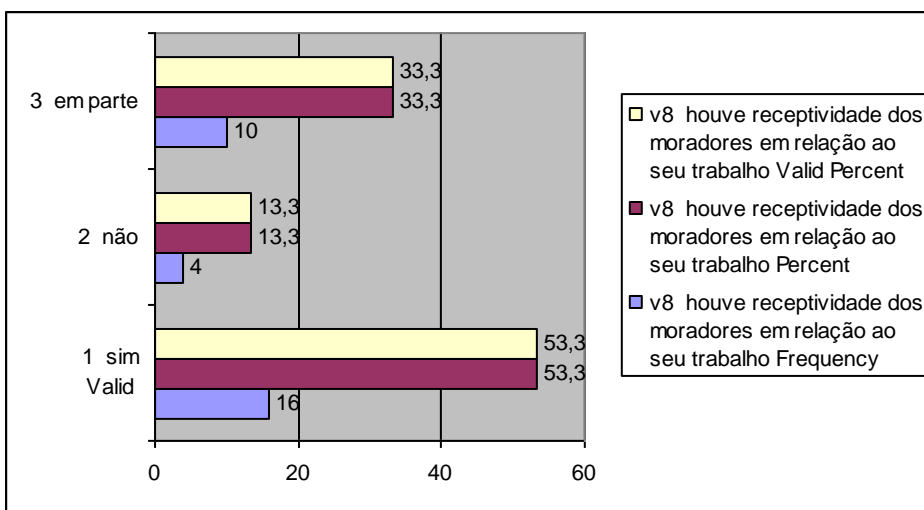
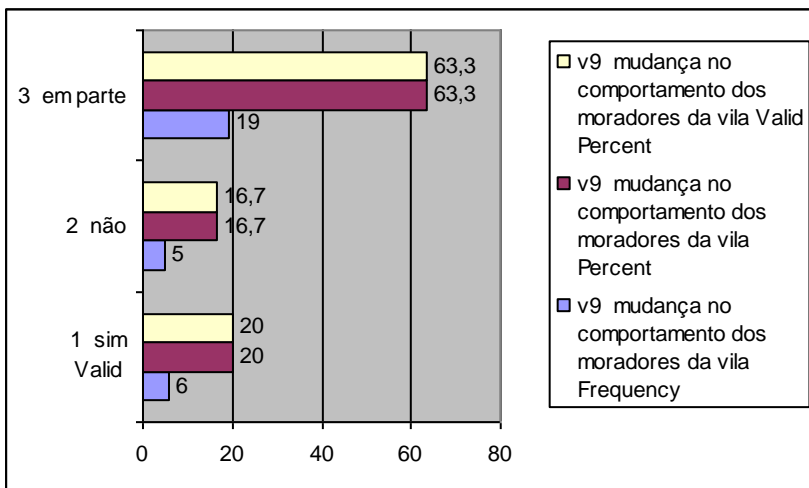


GRÁFICO 24



A Avaliação da participação e qualidade dos cursos, apresentada nos Gráficos 25, 26 e 27, mostra que a participação e aproveitamento nos cursos foi considerado ótimo por 30,0%, bom para 63,3% e regular por 6,7%. O respeito para com os horários do curso foi considerado como ótimo para 33,3%, bom para 56,7% e regular para 10,0%. A classificação dos cursos foi avaliada como ótimo por 36,7%, bom para 40,0% e regular para 23,3%. A pergunta sobre a atualização dos materiais didáticos foi respondida com Sim por 60,0%, 13,3% com Não e 26,7% Em parte, conforme Gráfico 28.

GRÁFICO 25

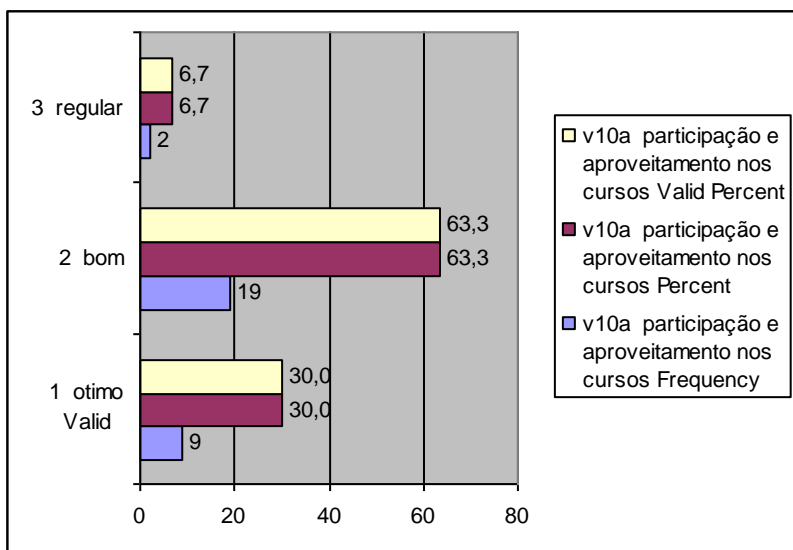


GRÁFICO 26

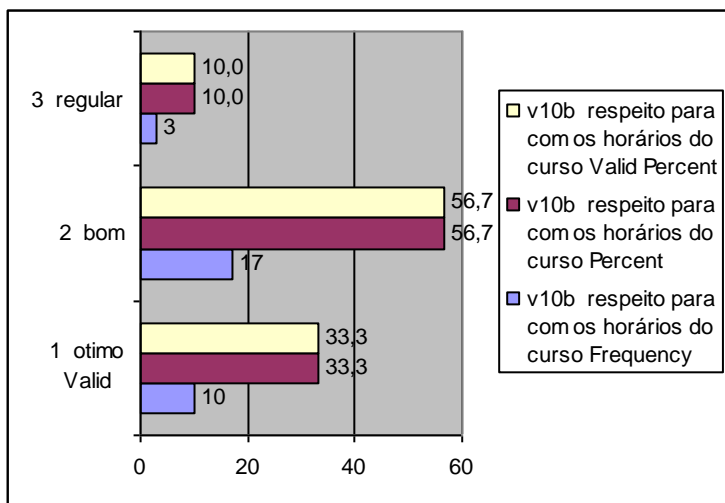


GRÁFICO 27

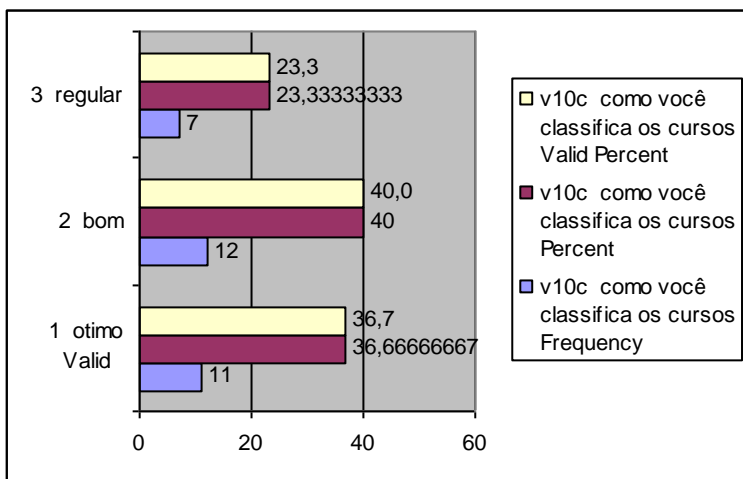
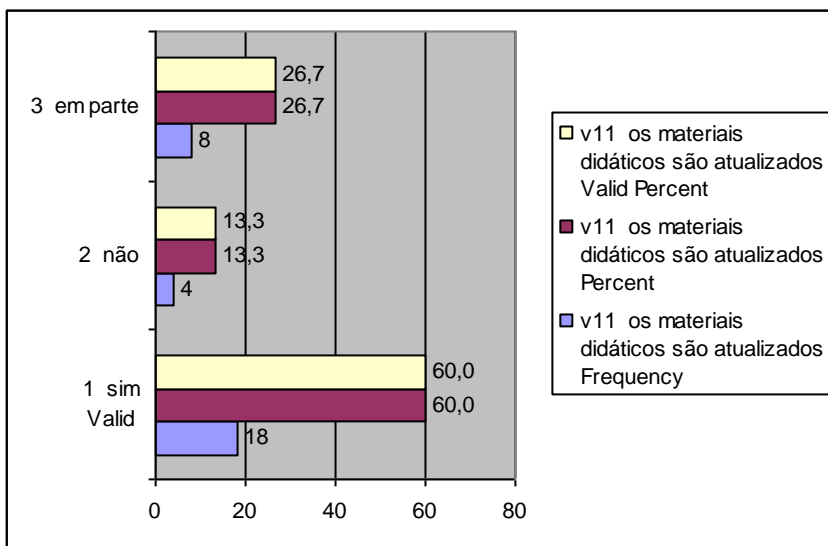


GRÁFICO 28



Se as aulas práticas tem materiais/instrumentos necessários para a aprendizagem foi respondido com Sim de 40,0%, Não de 23,3% e 33,3% Em parte. Para a pergunta se os professores tem didática para ministrar os cursos 70,0% respondeu Sim, 10,0% Não e 16,7% Em parte. Na pergunta se o entrevistado tem interesse em ingressar no mercado de trabalho com o curso feito a maioria, 63,3% respondeu Sim, 10,0% Não e 26,7% Em parte, conforme apresentado nos Gráficos 29, 30 e 31.

GRÁFICO 29

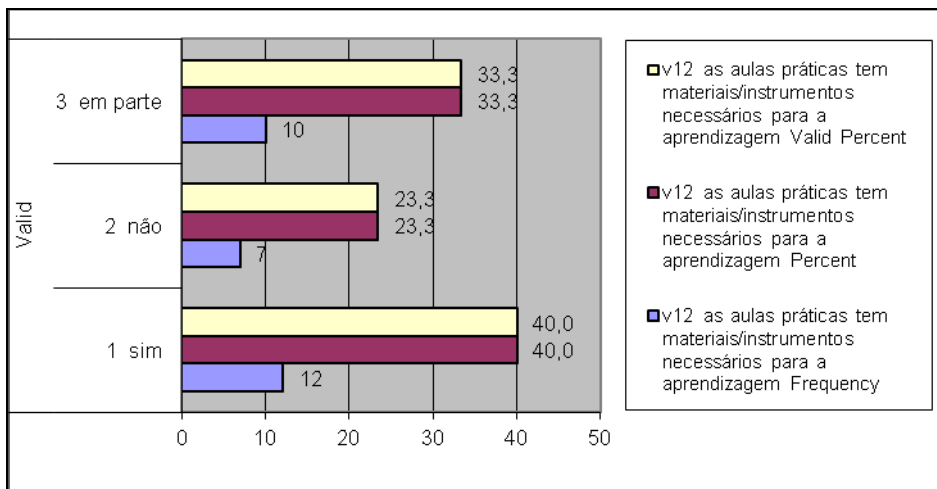


GRÁFICO 30

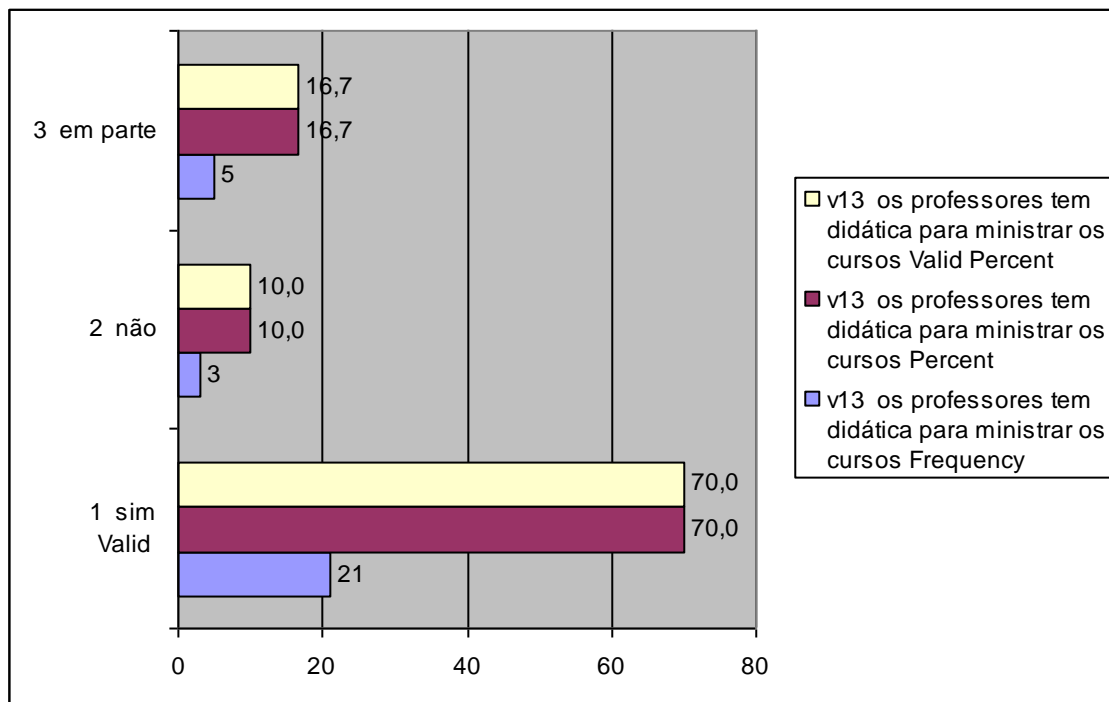
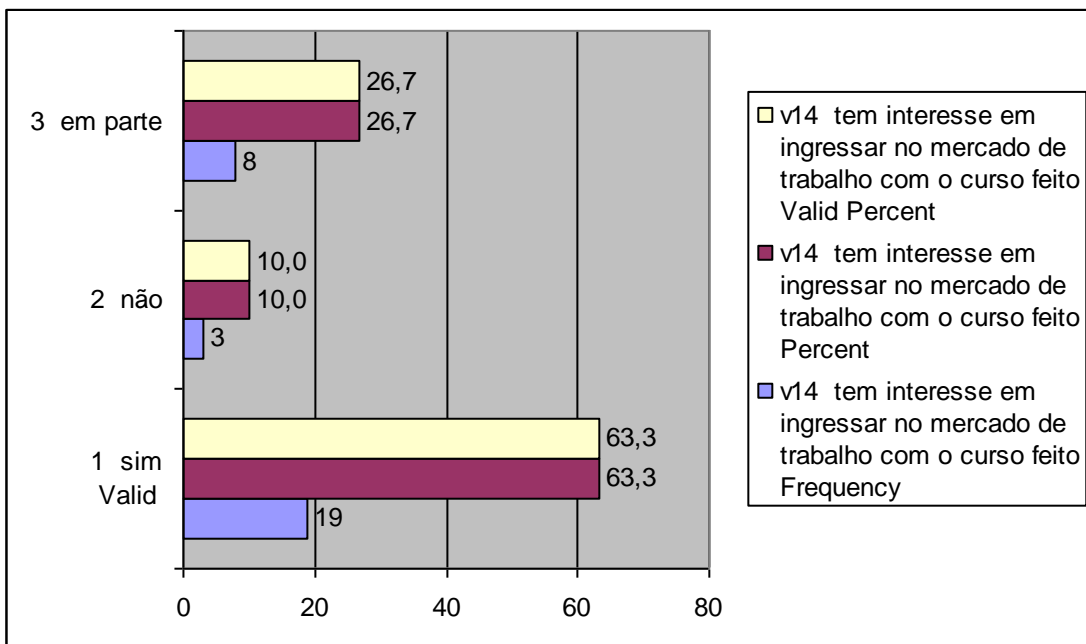


GRÁFICO 31



Fonte: Programa Agente Comunitário de Limpeza Urbana, 2010

## 6 – CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos dados socioeconômicos permitiu verificar que a maioria dos agentes é de desempregados (73,3) ou trabalham como autônomos, fazendo “bicos” e serviços eventuais no mercado informal (20%), sendo que 80% não têm rendimento fixo. Esta situação pode ter alguma relação com o resultado dos percentuais de atendimento do Programa às expectativas dos respondentes. Nas respostas verificou-se que o Programa atendeu plenamente as expectativas para 60% dos entrevistados e parte das expectativas para 36,7%. Outro dado a ser considerado é que para 66,7% dos agentes o Programa trouxe plena melhoria para a qualidade de vida e relativa melhoria para 36,7%, o que pode estar relacionado também à participação nos cursos de qualificação.

Seguindo essa linha de raciocínio, os benefícios oferecidos pelo Programa como o salário, foi avaliado como ótimo (30%) e bom (66,7%). Esse resultado reitera a importância dos programas de geração de trabalho e renda para o desenvolvimento local das comunidades, levando em conta o fato de que 70% dos agentes são do sexo feminino, um segmento mais vulnerável no processo de inserção no mercado de trabalho.

Com relação aos cursos de qualificação profissional as avaliações foram, de modo geral, positivas. A participação e aproveitamento nos cursos, segundo o conceito dos agentes, foi ótimo (30%) e bom (63,3%) e a classificação dos cursos teve o conceito de ótimo (36,7%), bom (40%).

Conforme resposta a questão aberta do Questionário de Avaliação, durante o Programa, os agentes frequentaram uma média de três cursos, sendo eles: decoração de festa, confeitaria, cozinha básica, panificação, pizzaiolo, cabeleireiro, manicure, eletricista predial, eletrônica básica, digitação, informática básica, manutenção de micro computador, auxiliar administrativo, secretariado e telemarketing.

A maioria dos agentes (63,6 sim, 26,7 em parte), manifestou interesse em ingressar no mercado de trabalho por meio da qualificação adquirida com os cursos.

A ação de inclusão social aqui descrita, proposta no âmbito do Programa Agente Comunitário de Limpeza Urbana, objetivou desenvolver ações integradoras dos mecanismos sociais existentes dirigidos à inclusão social da população-alvo. Neste contexto, o objetivo específico voltou-se para a função de possibilitar a capacitação

profissional e geração de emprego e renda para os indivíduos na faixa etária de 18 a 40 anos nas vilas e favelas da cidade de Belo Horizonte

A ação social de inclusão através da capacitação profissional se deve à constatação de que a maior parte dos indivíduos nesta situação menos privilegiada apresenta dificuldades, inclusive financeiras, para se dedicar a um programa de capacitação profissional. Portanto, a oferta de capacitação profissional a estes indivíduos se tornará potencialmente mais efetiva se incluir as condições necessárias para a geração concomitante de renda, de modo a evitar o abandono do processo de capacitação.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- SOUZA, Nali de Jesus de. Desenvolvimento Econômico, 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2005
- ABRAMOVAY, Ricardo (2000). “O capital social dos territórios: repensando o desenvolvimento territorial”. In Economia Aplicada, volume 4, nº 2, abril/junho.
- SOMEKH, Nádia; CAMPOS, Cândido M. Desenvolvimento Local e Projetos Urbanos. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2004.
- SEN, Amartya. Desenvolvimento como Liberdade. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
- CIRENO, Flávio. Evidências do efeito do capital social e do capital humano sobre a empregabilidade e a renda no PEP 2001 em Pernambuco. Recife: UFPE, 2005.
- PENA JR, Marcos Antonio Gomes; VALÉRY, Françoise Dominique. INCOOP-RN: Uma Proposta de Responsabilidade Social e Desenvolvimento Local através da Universidade. Natal: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2006.
- SOUZA, M. L. Desenvolvimento de Comunidade e Participação. São Paulo: Cortez, 1995.
- MESQUITA, Marcos Roberto. O Desemprego Juvenil e a Crise Social no Brasil Atual. LABORE Laboratório de Estudos Contemporâneos – Polêmica Revista Eletrônica. Rio de Janeiro: Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2007.
- PUTNAM, Robert. Comunidade e Democracia, a experiência moderna. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1996.
- AZEREDO, Beatriz. Políticas Públicas de Emprego: A Experiência brasileira. São Paulo: ABET, 1998.
- POCHMANN, Márcio. Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade. São Paulo: Cortez Editora, 2002.
- SCHULTZ, T. W. O capital humano: investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.
- BRONZO, Carla. Vulnerabilidade, Empoderamento e metodologias centradas na família: conexões e uma experiência para reflexão. 2007.
- SUPERINTENDÊNCIA DE LIMPEZA URBANA. Programa Agente Comunitário de Limpeza Urbana. Belo Horizonte, 2009.

## ANEXO 1

### Variáveis e Categorias

#### V3a Comprometimento com o trabalho

- 1 Ótimo
- 2 Bom
- 3 Regular
- 4 Fraco

#### V3b Integração com os colegas

- 1 Ótimo
- 2 Bom
- 3 Regular
- 4 Fraco

#### V4a Ferramentas de trabalho

- 1 Ótimo
- 2 Bom
- 3 Regular
- 4 Fraco

#### V4b Equipamentos de segurança

- 1 Ótimo
- 2 Bom
- 3 Regular
- 4 Fraco

#### V4c Salário/Benefícios

- 1 Ótimo
- 2 Bom
- 3 Regular
- 4 Fraco

V4d Cursos para desenvolvimento pessoal e profissional

- 1 Ótimo
- 2 bom
- 3 Regular
- 4 Fraco

V5 Trabalho atendeu expectativas

- 1 Sim
- 2 Não
- 3 Em parte

V6 Trabalho trouxe melhoria para sua qualidade de vida

- 1 Sim
- 2 Não
- 3 Em parte

V7 Trabalho trouxe melhoria para qualidade de vida dos moradores da vila

- 1 Sim
- 2 Não
- 3 Em parte

V8 Houve receptividade dos moradores da vila em relação ao seu trabalho

- 1 Sim
- 2 Não
- 3 Em parte

V9 Houve mudança no comportamento dos moradores da vila

- 1 Sim
- 2 Não
- 3 Em parte

V10a Participação e aproveitamento nos cursos

- 1 Ótimo
- 2 Bom
- 3 Regular
- 4 Fraco

V10b Respeito para com os horários do curso

- 1 Ótimo
- 2 Bom
- 3 Regular
- 4 Fraco

V10c Como você classifica os cursos

- 1 Ótimo
- 2 Bom
- 3 regular
- 4 Fraco

V11 Os materiais didáticos são atualizados

- 1 Sim
- 2 Não
- 3 Em parte

V12 As aulas práticas tem materiais/instrumentos necessários para a aprendizagem

- 1 Sim
- 2 Não
- 3 Em parte

V13 Os professores tem didática para ministrar os cursos

- 1 Sim
- 2 Não
- 3 Em parte

V14 Tem interesse em ingressar no mercado de trabalho com o curso feito

1 Sim

2 Não

3 Em parte

## ANEXO 2

### Tabelas de Frequência das Variáveis estudadas

v3a comprometimento com o trabalho					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 ótimo	14	46,7	46,7	46,7
	2 bom	14	46,7	46,7	93,3
	3 regular	1	3,3	3,3	96,7
	4 fraco	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100	100	

v3b integração com os colegas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 ótimo	11	36,7	36,7	36,7
	2 bom	14	46,7	46,7	83,3
	3 regular	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100	100	

v3c relacionamento com os moradores da vila					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 ótimo	15	50,0	50,0	50,0
	2 bom	10	33,3	33,3	83,3
	3 regular	3	10,0	10,0	93,3
	4 fraco	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100	100	

v3d respeito as normas de trabalho					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 ótimo	14	46,7	46,7	46,7
	2 bom	12	40,0	40,0	86,7
	3 regular	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100	100	

v4a ferramentas de trabalho

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 bom	3	10	10	10
3 regular	15	50	50	60
4 fraco	12	40	40	100
Total	30	100	100	

v4b equipamentos de segurança

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 otimo	8	26,7	26,7	26,7
2 bom	6	20,0	20,0	46,7
3 regular	11	36,7	36,7	83,3
4 fraco	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100	100	

v4c salario/benefícios

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 otimo	9	30,0	30,0	30,0
2 bom	20	66,7	66,7	96,7
3 regular	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100	100	

v4d cursos para desenvolvimento pessoal e profissional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 otimo	12	40	40	40
2 bom	11	36,7	36,7	76,7
3 regular	6	20,0	20,0	96,7
4 fraco	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100	100	

v5 trabalho atendeu expectativas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 sim	18	60,0	60,0	60,0
3 em parte	11	36,7	36,7	96,7
Total	30	100	100	

v6 trabalho trouxe melhoria para sua qualidade de vida

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 sim	20	66,7	66,7	66,7
2 não	1	3,3	3,3	70,0
3 em parte	9	30	30	100
Total	30	100	100	

v7 trabalho trouxe melhoria para qualidade de vida dos moradores

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 sim	26	86,7	86,7	86,7
3 em parte	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100	100	

v8 houve receptividade dos moradores em relação ao seu trabalho

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 sim	16	53,3	53,3	53,3
2 não	4	13,3	13,3	66,7
3 em parte	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100	100	

v9 mudança no comportamento dos moradores da vila

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 sim	6	20	20	20
2 não	5	16,7	16,7	36,7
3 em parte	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100	100	



v10a participação e aproveitamento nos cursos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 ótimo	9	30,0	30,0	30,0
2 bom	19	63,3	63,3	93,3
3 regular	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100	100	

v10b respeito para com os horários do curso

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 ótimo	10	33,3	33,3	33,3
2 bom	17	56,7	56,7	90,0
3 regular	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100	100	

v10c como você classifica os cursos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 ótimo	11	36,66667	36,7	36,66667
2 bom	12	40	40,0	76,66667
3 regular	7	23,33333	23,3	100
Total	30	100	100	

v11 os materiais didáticos são atualizados

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 sim	18	60,0	60,0	60,0
2 não	4	13,3	13,3	73,3
3 em parte	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100	100	

v12 as aulas práticas tem materiais/instrumentos necessários para a aprendizagem						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1 sim	12	40,0	40,0	40,0	40,0
	2 não	7	23,3	23,3	63,3	63,3
	3 em parte	10	33,3	33,3	96,7	96,7
	Total	30	100	100		

v13 os professores tem didática para ministrar os cursos						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1 sim	21	70,0	70,0	70,0	70,0
	2 não	3	10,0	10,0	80,0	80,0
	3 em parte	5	16,7	16,7	96,7	96,7
	Total	30	100	100		

v14 tem interesse em ingressar no mercado de trabalho com o curso feito						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1 sim	19	63,3	63,3	63,3	63,3
	2 não	3	10,0	10,0	73,3	73,3
	3 em parte	8	26,7	26,7	100,0	100,0
	Total	30	100	100		

v15 avaliação do encarregado						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1 ótimo	13	43,3	43,3	43,3	43,3
	2 bom	14	46,7	46,7	90,0	90,0
	3 regular	2	6,7	6,7	96,7	96,7
	230	1	3,3	3,3	100,0	100,0
	Total	30	100	100		

Fonte dos dados básicos: Questionário de Avaliação do Agente Comunitário de limpeza Urbana, Belo Horizonte, 2010.

## 1. Fotos



Figura 1: Processo seletivo (Inscrição)



Figura 2: Execução de varrição



Figura 3: Visita de Agente Comunitário na Unidade de Educação Ambiental (Aterro Sanitário)



Figura 4: Palestra na Unidade de Educação Ambiental



SLU

## Agente Comunitário de Limpeza recebe avaliação positiva

O Grupo Executivo de Controle da Dengue (GECD) fez uma avaliação positiva do programa Agente Comunitário de Limpeza realizado na Pedreira Prado Lopes e garantiu sua ampliação para mais doze vilas da cidade. Na Pedreira Prado Lopes, o programa começou a ser desenvolvido em 2004 e contribuiu para que a incidência da dengue caísse em quase 100% na região, passando de 100 casos registrados em 2003 para apenas dois nos quatro anos seguintes. O programa tem como premissa contribuir para a capacitação dos agentes comunitários de limpeza que devem ser moradores das próprias vilas.

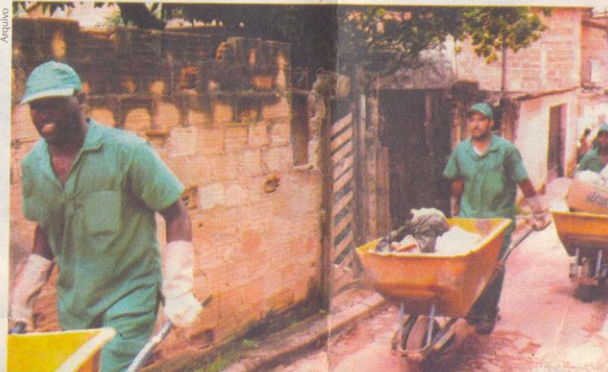
Atualmente, o programa, implantado nas vilas Sumaré, Cachoeirinha, São Tomás, Ventosa, Fazendinha, Pedreira Prado Lopes, Vila Estrela, Barragem, Morro do Papagaio, Marçola, Santana do Cafezal, Nossa Senhora de Fátima e Novo São

Lucas, conta com 125 agentes comunitários, que têm sua jornada igualmente dividida entre a prestação de serviços operacionais e a capacitação profissional. Os serviços de coleta porta a porta diária de lixo domiciliar, com carrinho de

mão, varrição, roçada, capina e limpeza de canaletas têm planejamento técnico e supervisão da SLU. Já os cursos de capacitação são viabilizados por meio de parceria com a Sociedade São Vicente de Paula e abrangem áreas diversifi-

cadas como cozinha, panificação, computação, consertos de equipamentos eletro-eletrônicos, cabeleireiro, costureira e manicure.

Outro aspecto importante do programa é a participação da população. Os moradores vizinhos dos agentes comunitários reconhecem a importância do trabalho executado e colaboram colocando o lixo para ser recolhido no horário correto e devidamente acondicionado. Segundo o agente comunitário Fábio Costa Aguiar, 29 anos de idade, a limpeza é fundamental para diminuir o número das doenças transmitidas por ratos e outros animais que vivem do lixo. "Antes eu não tinha idéia da importância da limpeza em nossa vila, mas hoje eu não jogo nem um papel de bala no chão". Fábio é agente há quatro meses na Vila do Cafezal, que faz parte do Aglomerado da Serra.



Na Pedreira Prado Lopes, o programa praticamente acabou com a dengue