



MINISTÉRIO DA AGRICULTURA

SUPERINTENDÊNCIA DO ENSINO AGRÍCOLA E VETERINÁRIO

1966

DISTRIBUIÇÃO

PLANO PARA O PREPARO OCUPACIONAL DA JUVENTUDE  
RURICOLA BRASILEIRA.

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA

Ministério da Agricultura - Superintendência do Ensino Agrícola e Veterinário

B-1.9  
8. A

C.B.P.E.  
ENTRADA  
298066  
Nº 1.552/66



ESTADOS FEDERATIVOS DO BRASIL  
002465 24 AGO 66  
MINISTÉRIO DA AGRICULTURA - PROTOCOLO

Of. nº 2662

Em 24 de agosto de 1966.

Do Superintendente do Ensino Agrícola e Veterinário

Ao Dr. Carlos Corrêa Mascaro - INEP

Assunto (encaminha Plano)

*A. D. S. Rodrigues*  
*29. 8. 66*  
*Saur*

Tenho a satisfação de passar às mãos de V.Sª. o anexo Plano de Treinamento Ocupacional da Juventude Rurícola Brasileira, elaborado por esta Superintendência para execução através / de Centros e Projetos de Treinamento e Preparo Profissional Básico (CEPRO).

2. O presente Plano deverá servir de ponto de partida para o estabelecimento no Brasil de um amplo programa de trabalho, que tem por objetivo preparar a juventude rurícola dando - lhe instrução e conhecimento técnicos, a fim de integrá-la na comunidade produtiva, combatendo o seu atual des-ou subemprego, prejudicial ao desenvolvimento sócio-econômico do País.

3. Agradecerei penhorado a valiosa colaboração em sugestões e subsídios, que V.Sª. julgar oportuno e queira louvar - nos com a respectiva apresentação.

Atenciosas saudações

*Walter W. Saur*  
Walter W. Saur  
Superintendente

*Ào CBPE para  
apreciar o documento e  
tôr o necessário para se  
para orientar o Depto  
Diretoria. 26/8/66  
PMD/INPA.*

**Ministério da Agricultura**  
**Superintendência do Ensino Agrícola e Veterinário**

CENTROS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL  
(CEPRO)

XXXX

## ÍNDICE

	Pag.
I - INTRODUÇÃO	1
II - O PLANO	4
Qualificações dos estagiários, alistamento, ajuda de custo e prêmios à título de incentivo	5
Centro de Treinamento CEPRO	6
Orientação dos estagiários	7
Instrução de Caráter Geral	8
Treinamento Ocupacional	8
Treinamento Ocupacional no Setor Agrícola	9
Centro de Projetos CEPRO	10
Religião	11
Decreto Presidencial	11
Organização Administrativa	11
III - EXECUÇÃO -Fase I - Programa Pilôto	12
Cronograma proposto para sua execução	12
Estimativa de custos da 1a.Fase-Programa Pilôto	13
Assistência Técnica	13
IV - ANÁLISE DA RELAÇÃO CUSTO-BENEFÍCIO -1a.Fase -Programa Pilôto	14
APÊNDICE "A" - Organização Administrativa	
Departamento CEPRO -Escrit.nacional	1
Gabinete do Superintendente	1
Centro de Treinamento CEPRO	3
Gabinete do Diretor	6
APÊNDICE "B"	
Estimativa dos Custos do Programa	1-2

## CENTROS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

(CEPRO)

### INTRODUÇÃO:

Nas zonas rurais, e treinamento ocupacional, agrícola e vocacional, deverá constituir um dos principais fatores para um maior desenvolvimento das populações rurais e de seus recursos. O ensino escolar agrícola, em moldes tradicionais, por si só não pode promover o desenvolvimento social necessário ao meio rural, devido ao fato de que existem uma grande quantidade de jovens do sexo masculino que nunca receberam qualquer espécie de instrução que lhes servisse de base para a aprendizagem de técnicas agrícolas e vocacionais. Impõe-se, por conseguinte, a adoção de um programa especializado que proporcione a êsse grande número de cidadãos uma oportunidade para a obtenção de ocupações rendosas nas zonas rurais e centros urbanos.

O ensino deve desenvolver-se paralelamente à ação. Não basta que os estabelecimentos de ensino disponham de terrenos, em suas adjacências, para ministrar treinamento em métodos de produção agrícola mais eficiente. Urge também que tenham possibilidade de produzir a maior parte de seus próprios alimentos essenciais, de forma a reduzir os encargos de seus respectivos orçamentos, e tornar-se auto-suficientes, tanto quanto possível em harmonia com os objetivos do treinamento.

Ao mesmo tempo, é essencial que participem de projetos de ação cívica e de obras públicas, a fim de adquirirem experiência profissional no próprio local de trabalho, prestando, deste modo, uma maior contribuição para que a meta da auto-suficiência possa ser atingida.

### OBJETIVOS:

1. Preparar anualmente até alcançar em 1972 a cifra de / 200.000 jovens subempregados e não treinados, provenientes do meio rural, na idade de 16 a 21 anos, para a capacitação de obter um emprêgo produtivo e econômico na agricultura e na indústria.
2. Prover uma fôrça de trabalho para o desenvolvimento -

prioritário e manutenção de projetos de obras públicas e programas de ação cívica. O valor anual desta produção - de trabalho é estimada em Cr\$ 160.000.000.000 (cento e sessenta bilhões de cruzeiros)

3. Prover atividades benéficas de auto-melhoramento a um se tor populacional crítico para o qual, via de regra, não existem treinamento e oportunidades de emprêgo condignamente remunerado. Por êste maio se melhora entre os jo vens tanto seu senso de bem estar, como suas atividades e senso de responsabilidade em relação a uma sociedade - livre, como ainda se aumenta sua capacidade de ganhar pe lo menos 400% mais, através de um período de trinta a nos de trabalho profícuo.

Calcula-se que entre 70 a 98% (dependendo da área respectiva) dos 2,4 milhões de brasileiros, jovens ruríco - las entre 16 a 21 anos de idade, não completaram seu curso primário (4 a 5 anos) e daí se acharem sem treinamento e - sem educação para um emprêgo que exige ao menos algum prepa ro profissional ou ainda se apresentam sem condições de se matricular em escolas vocacionais, de nível médio, que re querem para seu ingresso a conclusão completa do curso pri mário.

Estatísticas nos demonstram que na média de mil crianças matriculadas no primeiro ano primário apenas

- 172 terminam seu curso completo (primário)
- 35 terminam o segundo ciclo
- 15 entram para um curso superior e apenas
- 11 obtêm seu diploma universitário.

Nas áreas rurais a percentagem de crianças que a - bandonam seu curso primário é ainda maior, de formas a não atingir cem, o número de concluintes (em um número de mil iniciantês).

Há uma deficiência crítica de agricultores trei nados, bem como de mão de obra qualificada ou semi qualifi - cada para os empreendimentos agrícolas. Todavia, no presen te existem poucas ou quase nulas oportunidades para a gran - de massa de jovens rurícolas sem treinamento e sub-educados para em algum tempo alcançarem um emprêgo remunerador e per

manente, dentro de seus potenciais, capacidades e as necessidades do seu País para o exercício de uma cidadania produtiva e esclarecida.

Como resultado observamos uma multidão de jovens rurícolas sem educação e treinamento, obrigado, a passar uma vida em ignorância, sub-nutrição e pauperis - mo, incapaz de sustentar razoavelmente uma Família, cons - tituindo-se um peso na economia, em vez de um contribuín - te para seu desenvolvimento.

Com uma população de mais de 53% abaixo de - 21 anos, milhares de jovens sem preparo para a luta pela vida se somam ao problema.

Êste grande grupo, sem ou subpreparado, representa potencialmente uma das fontes mais valiosas do País de recursos humanos, uma vez que lhe seja dado uma oportunidade para aprender um ofício ocupacional que lhe abrirá a porta a um emprêgo produtivo nos setores agríco - la, industrial e educacional.

CEPRO é o programa estabelecido para prover esta oportunidade. Constitui um programa que a Nação pode suportar economicamente, porque os jovens ganharão a maior parte para seu sustento. Além de participarem em um programa intensivo, especialmente delineado, de trei - namento ocupacional, êles serão forjados numa força pro - dutiva de trabalho, utilizando aptidões existentes e ou - tras adquiridas pela execução de obras públicas, larga - mente recompensando os custos de operação e treinamento através de sua própria produtividade.

Pela aquisição de aptidões de nível inferior a médio na agricultura ou indústria, os jovens terão uma base para alcançar uma produtividade econômica somente - limitada por suas iniciativas e capacidades pessoais.

## II - O PLANO

O Programa do CEPRO compreenderá duas fases. A primeira fase constará da elaboração de um plano-piloto abrangendo a criação de dois Centros. Na segunda fase o número de Centros será aumentado para 40.

Com vistas ao desenvolvimento e direção do programa, será criado um "Departamento CEPRO" no âmbito de um Ministério, sob a chefia de um "Superintendente".

Na primeira fase serão criados, em dois Estados, dois Centros Pilôto CEPRO - um em cada Estado - que ficarão encarregados do treinamento de 5.000 homens, em estreita colaboração com os Governos Estaduais, Ministérios e outros Órgãos interessados.

O encarregado de cada Centro de Treinamento terá o título de "Diretor".

Além do Centro de Treinamento, serão criados Centros de Projeto subsidiários, estabelecidos e supervisionados pelos Diretores, a fim de reduzir ao mínimo o tempo de viagem e as despesas de transporte para o trabalho.

O alistamento será facultativo, pelo prazo mínimo de um ano de serviço, prorrogável até dois anos, exceto para alguns estagiários que tiverem atuação mais destacada, cuja permanência poderá ser dilatada para um período mais longo, a fim de torná-los aptos para treinamento avançado.

Os estagiários residirão nos próprios Centros, onde lhes será fornecida alimentação, alojamento, roupas e assistência médica gratuita, recebendo instrução adequada e trabalhando em ambiente sadio.

Após matricularem-se, os candidatos farão primeiramente um curso de orientação de cinco semanas de duração, que os habilitará a prestar serviços ao CEPRO. Concluído o curso, os estagiários dedicarão aproximadamente um terço do seu tempo a programas intensivos de treinamento, e dois terços a obras de ação cívica e obras públicas, com vistas a adquirir experiência prática e fortalecer a infra-estrutura socio-econômica do Brasil.

A seleção das obras públicas a serem executadas se limitará às de maior importância para o desenvolvi-

mento das regiões, Estados e municípios em que se localizam os Centros, como, por exemplo: construção de estradas de rodagem e barragens, conservação do solo e exploração agrícola, desmatamento e limpeza do terreno para fins de colonização, reflorestamento, construção de escolas e edifícios públicos, irrigação e eletrificação, para as quais haja disponibilidade de verbas.

1. Qualificações dos estagiários, alistamento, ajuda de custo, e prêmios a título de incentivo

a. Qualificações e alistamento:

Serão alistados, facultativamente, jovens solteiros entre 16 e 21 anos de idade, cuja capacidade de trabalho não esteja sendo integralmente aproveitada e que tenham boa moral e condições físicas satisfatórias, assim demonstrando possuir as necessárias aptidões para trabalhar no CEPRO pelo prazo de um ano, prorrogável até dois anos a critério do Superintendente, facultando-se aos estagiários de atuação mais destacada, uma permanência mais dilatada de modo a torná-los aptos a um treinamento avançado.

b. Ajuda de custo:

Aos estagiários será paga uma ajuda de custo básica, por mês, equivalente a 8% do mais elevado salário mínimo mensal vigente no País. Após a conclusão do seu tempo de serviço receberão uma ajuda de custo adicional (gratificação), também equivalente a 8% do salário mínimo para cada mês de serviços satisfatórios prestados ao CEPRO.

c. Ajuda de custo a título de incentivo:

Além da ajuda de custo supracitada, os estagiários que exercerem com eficiência as funções de liderança que lhes forem atribuídas, ou bem desempenharem tarefas que exigem habilitações especiais, receberão até 15% do mais elevado salário mínimo vigente no País.

d. Prêmios:

O Superintendente tem poderes para outorgar prêmios em

dinheiro, ou em espécie, assim como conferir menções honrosas a todos os estagiários que mais se distinguirem no desempenho de suas funções ou em reconhecimento por serviços prestados além de suas atribuições normais. Tais prêmios em dinheiro não poderão exceder montante equivalente ao mais alto salário mínimo mensal, vigente no País.

## 2. Centros de Treinamento CEPRO:

Os Centros de Treinamento CEPRO serão implantados em zonas rurais prioritárias, cabendo-lhes desempenhar as seguintes funções:

- ministrar aos estagiários instrução de caráter geral, ocupacional e agrícola.
- fornecer as bases para a execução de programas específicos de ação cívica, produção de alimentos essenciais e obras públicas.

Cêrca de 5.000 estagiários serão destacados para prestar serviços em cada Centro de Treinamento, onde deverão dedicar aproximadamente um terço de seu tempo a programas intensivos de instrução de caráter geral e ocupacional, e os outros dois terços à execução de determinadas obras, o que lhes proporcionará experiência profissional e os ajudará a atender a importantes necessidades da infraestruturra sócio-econômica do Estado em que o Centro está localizado. Quando os Centros estiverem em pleno funcionamento, o índice de aproveitamento dos estagiários será mais ou menos da seguinte ordem:

Orientação .....	500	estagiários
Instrução de caráter geral e ocupacional .....	1.500	"
Obras .....	<u>3.000</u>	"
T o t a l ..	5.000	estagiários

As instalações dos Centros de Treinamento serão, em sua maioria, construídas pelos próprios estagiários, utilizando, sempre que possível, materiais fabricados no local, como, por exemplo, tijolos.

As carteiras e outros móveis necessários serão fa -

bricados nas oficinas pelos estagiários.

Cada Centro manterá uma fazenda e uma cooperativa, com vistas à produção e fornecimento da maior quantidade possível dos alimentos necessários, e proporcionar instrução sôbre práticas agrícolas e cooperativismo.

A fim de reduzir ao mínimo o tempo de viagem para o trabalho cêrca de 3.000 estagiários indicados para trabalhar nas obras, deverão residir nos Centros de Projetos subsidiários situados no local da obra ou em suas cercanias. Destarte, cada Centro de Treinamento necessitará de alojamentos permanentes para acomodar apenas parte do número total de estagiários.

Haverá um rodízio periódico dos estagiários entre os Centros de Treinamento e os Centros de Projetos, de forma a que os mesmos possam ser submetidos a um regime intenso de treinamento, instrução e trabalho que lhes permita desenvolver ao máximo as suas capacidades e aptidões e ao mesmo tempo executar os programas específicos de obras.

a. Orientação dos estagiários:

Ao se apresentarem ao CEPRO para trabalhar, os novos estagiários serão destacados para servir no Centro de Treinamento, a cujo departamento de orientação deverão se dirigir para o respectivo curso de cinco semanas.

A orientação consistirá precipuamente no preparo do estagiário para prestação dos serviços que deverão desempenhar futuramente.

Durante êste período, serão:

- i - submetidos a exame médico para fins de aceitação;
- ii - supridos de vestuário e equipamento;
- iii - submetidos a testes de classificação com vistas à sua participação em futuros programas de treinamento;
- iv - organizados em grupos;
- v - mantidos em boa forma física através de alimentação, tratamento médico e exercícios adequados;
- vi - enviados aos cursos para iniciar o seu programa educacional.

b. Instrução de caráter geral:

Prevê-se que, dentre os estagiários encontrar-se-á desde o analfabeto até aquêlo que tem instrução ginasial.

A meta dêste programa de instrução, de caráter apolítico, é a erradicação do analfabetismo, o aprimoramento do nível educacional de todos os estagiários tanto quanto possível em harmonia com o treinamento ocupacional, e a ajuda em sua formação cívica, para que se tornem cidadãos de uma sociedade democrática.

Segue-se uma relação das principais matérias compreendidas no programa de instrução geral, que serão ministradas como complementação dos cursos básicos de alfabetização e destinadas aos que delas carecerem:

- i - Português .....
- ii - Aritemética .....
- iii - Instrução Moral e Cívica
- iv - História .....
- v - Geografia .....
- vi - Higiene .....
- vii - Nutrição .....
- viii - Matérias facultativas ..

c. Treinamento ocupacional:

A meta do programa de treinamento ocupacional é propiciar aos estagiários a oportunidade de ocupar empregos bem remunerados e exercer atividades comerciais lucrativas, após sua permanência no CEPRO, através do desenvolvimento do espírito de liderança entre os estagiários e do ensinamento, aos mesmos, de técnicas de determinados ofícios, em nível elementar e médio. Será dada maior atenção às técnicas e aos ofícios para os quais se saiba ou se presuma existirem oportunidades de emprego. Será mantida estreita colaboração com o Ministério do Trabalho e autoridades estaduais, no que se refere à disponibilidade de emprego para determinados ofícios e colocação dos estagiários.

O programa de instrução ocupacional será, em sua maior parte, constituído de treinamento-em-serviço, inter

calado de aulas práticas e teóricas. O funcionamento dos Centros CEPRO abrange tãda uma gama de atividades normais de uma comunidade, desde a produção de alimentos até a fabricação de móveis, confecção de roupas, arte culinária, o peração de máquinas e equipamentos, construções, etc.

Damos a seguir exemplos das oportunidades de treinamento ocupacional oferecidas pelo Centro:

- i - Mecânica geral
- ii - Mecânica de tratores
- iii - Solda elétrica e metalurgia
- iv - Pintura
- v - Operação de tratores e outros equipamentos pesados
- vi - Eletricidade
- vii - Trabalho de escritório e almoxarifado, e serviços auxiliares de escritório
- viii - Carpintaria e construção civil
- ix - Construções de alvenaria
- x - Construções de concreto
- xi - Direção de caminhões
- xii - Reparos de carrocerias e pára-lamas
- xiii - Arte culinária e panificação

d. Treinamento ocupacional no setor agrícola:

O objetivo do Programa de Treinamento Ocupacional no setor agrícola é o de habilitar os estagiários qualificados a obter empregos compensadores na indústria agrícola, inclusive o melhoramento e administração de suas próprias fazendas, e, ao mesmo tempo, produzir alimentos para o Centro.

A aprendizagem agrícola será realizada na Fazenda - Centro, e constará de treinamento-em-serviço e de aulas / práticas.

A aprendizagem se fará nos níveis elementar e médio e compreenderá:

- i - Aperfeiçoamento de métodos agrícolas e de produção de culturas alimentícias
- ii - Criação de gado, aves e pequenos animais
- iii - Operação e manutenção de máquinas agrícolas

- iv - Laticínios e indústria de doces, geléias e sucos de frutas
- v - Administração de propriedades agrícolas
- vi - Cooperativas
- vii - Silvicultura e reflorestamento
- viii - Olericultura, fruticultura, e produção de mudas
- ix - Irrigação e drenagem
- x - Consumo de fertilizantes, inseticidas e herbicidas
- xi - Higiene animal

Propõe-se conceder aos estagiários que mais se destacarem a oportunidade de se tornarem extensionistas, a pós receberem instrução adicional. Da mesma forma, na hipótese de algum Centro CEPRO vir a instalar núcleos de colonização, considera-se a possibilidade de se recompensar os estagiários que mais se destacarem, concedendo-lhes priori dade para sua fixação nos núcleos.

### 3. Centros de Projetos CEPRO

Os Centros de Projetos, que constituirão um prolongamento dos Centros de Treinamento, sob a jurisdição ad ministrativa destes últimos, serão criados nas vizinhanças de locais onde se realizam Projetos de Programas de Ação Cívica e de Obras Públicas, como por exemplo: construção de barragens e estradas de rodagem, conservação do solo e exploração agrícola, desmatamento e limpeza da terra para fins de colonização, reflorestamento, saneamento, construção de grupos escolares e de outros edifícios públicos, ir rigação e eletrificação.

Prevê-se que cada Centro de Projeto disponha de 100 a 700 homens a seu serviço, e que haja um mínimo de 5 Centros de Projetos para cada Centro de Treinamento.

Os estagiários viverão em tendas ou outras insta lações de caráter temporário, as quais serão, em sua maioria, construídas por êles próprios, utilizando, sempre que possível, materiais de construção disponíveis no local. As dependências terão características simples, porém deverão ser higiênicas e saudáveis.

Embora se pretenda usar principalmente trabalho

braçal na construção dessas dependências, os estagiários poderão também usar o equipamento necessário à complementação da mão-de-obra, de forma a assegurar:

- a)- um trabalho prático e equilibrado
- b)- o máximo de proveito do treinamento em serviço
- c)- produtividade proporcional aos recursos empregados.

De um modo geral, os estagiários dos Centros de Projetos dedicarão cerca de 35 horas semanais a trabalhos em geral e um mínimo de 12 horas à educação suplementar. Será dada ênfase à prática de esportes e educação física, estimulando-se também a realização de competições entre equipes dos diversos Centros.

#### 4. Religião

Aos domingos serão realizados ofícios religiosos - em cada Centro, com a cooperação das Igrejas e Missões, de forma a dar assistência espiritual aos estagiários. O comparecimento será facultativo.

#### 5. Decreto Presidencial

Recomenda-se que seja baixado um decreto presidencial ou outro ato competente que disponha sobre a criação de um órgão administrativo para executar e supervisionar o programa do CEPRO.

#### 6. Organização Administrativa

A organização administrativa e o projetado método de provimento dos quadros do Gabinete do Superintendente e dos Centros de Treinamento constam do apêndice "A".

A fim de assessorar a execução do programa CEPRO, estabelecer e manter ligação com outros Ministérios e Repartições interessadas nas atividades do CEPRO e colaborar com os mesmos, recomenda-se que seja criada uma Comissão Inter-Ministerial, integrada por representantes dos seguintes órgãos:

Ministério do Planejamento

Ministério da Agricultura  
 " da Educação  
 " do Trabalho  
 " da Viação e Obras Públicas  
 " da Guerra  
 " da Saúde

INDA

IBRA

~~SUDENTE~~

GERAN

### III - EXECUÇÃO - FASE I - PROGRAMA-PILÔTO

#### 1. Cronograma proposto para sua execução

##### a) Gabinete do Superintendente

O Superintendente e os principais dirigentes deverão começar a trabalhar até 1º de janeiro de 1967.

##### b) Criação do Centro de Treinamento

O Diretor e os principais dirigentes dos Centros 1 e 2 deverão começar a trabalhar até 1º de março de 1967.

O Centro Pilôto de Treinamento nº 1 deverá ser inaugurado até 1º de abril de 1967, e o Centro nº 2 até 1º de junho de 1967.

##### c) Recrutamento de estagiários:

1º de abril de 1967	-	Recrutamento dos primeiros estagiários.
1º de julho de 1967	-	1.600 alistados
1º de outubro de 1967	-	4.000 "
1º de janeiro de 1968	-	7.000 "
1º de abril de 1968	-	9.000 "
1º de junho de 1968	-	10.000 "

d) O programa-pilôto (1ª fase) permitirá a formação de um contingente de funcionários e estagiários qualificados, para a implementação da 2ª fase, possibilitando - assim, que o programa seja estendido a outros Estados, de forma metódica, e que a meta da criação de 40 centros e 200.000 estagiários possa ser atingida.

## 2. Estimativa de Custos da 1ª. Fase - Programa-Pilôto

As verbas que, segundo se prevê, serão necessárias à execução da 1ª. Fase do Programa CEPRO, excluindo a assistência técnica dos Estados Unidos e de outras nações, constam do resumo abaixo e aparecem em forma pormenorizada no Apêndice B.

As estimativas de custo são projetadas para um / quinquênio de atividades do programa-pilôto, que compreenderá 2 centros e 10.000 estagiários, a fim de indicar a tendência prevista dos custos desde a data da inauguração dos centros até o seu pleno funcionamento.

Prevê-se que haverá disponibilidade de alimentos e rações de gado nos termos da Lei Pública Norte-Americana nº 480 ou do WFP (x) das Nações Unidas durante o período em que as fazendas do Centro estiverem em fase de implantação, para suplementar os estoques de alimentos e rações existentes no local.

O valor estimado desses produtos estão indicados - separadamente.

Exercício Financeiro Norte-Americano	(Cr\$ Milhões)	Estimativa de Custos excluindo produtos da PL 480 ou WFP	Alimentos e rações no regime da PL 480 ou WFP	Total
		(Cr\$ Milhões)	(Cr\$ Milhões)	(Cr\$ milhões)
1967	3 271	132	3 403	
1968	7 304	880	8 184	
1969	8 096	748	8 844	
1970	8 096	440	8 536	
1971	8 096	-	8 096	

## 3. Assistência Técnica

Com vistas a auxiliar na implementação do programa, recomenda-se seja solicitada assistência técnica e financeira de outras nações e de grupos internacionais.

a) Sugere-se seja considerada a possibilidade do fornecimento das seguintes modalidades de assistência técnica

(x) - World Food Program - Programa Mundial de Alimentos

nica por parte da USAID:

- i) Serviços de um assessor para o programa (chefe de equipe) responsável pela assistência da AID ao programa; coordenador e assessor do Superintendente para assuntos relativos ao desenvolvimento geral do programa.
- ii) Assessor para Assuntos de Administração.  
Para assistir na criação, administração e operação dos Centros de Treinamento e de Projetos, atuando em estreita colaboração com o Administrador e a Divisão de Operações.
- iii) Técnicos em Treinamento (4)  
Elaborar um programa de treinamento profissional, altamente intensivo, com vistas a satisfazer aos requisitos de capacitação do CEPRO inclusive organização de currículo e de materiais de treinamento, formação de professores, etc.

Prevê-se que os recursos técnicos existentes no Brasil nos setores de educação em geral e de alfabetização se tornem disponíveis para auxiliar os Centros CEPRO.

b) Recomenda-se a prestação de assistência técnica - ao nível do Centro de Treinamento e do Centro de Projetos, durante os primeiros 4 anos. Sugere-se, outrossim, que seja estimulada a prestação de assistência por parte de outras nações e do Corpo de Voluntários da Paz do Governo dos Estados Unidos, visando ao fornecimento de, no mínimo, 16 técnicos e voluntários nas seguintes especialidades

i)- Treinamento .....	2
ii)- Técnicos agrícolas .....	2
iii)- Engenheiros civís .....	2
iv)- Mecânicos de caminhões e tratores	4
v)- Carpinteiros, eletrificistas e bombeiros .....	6
Total ....	16

#### ANÁLISE DA RELAÇÃO CUSTO-BENEFÍCIO - 1ª Fase - Programa-Piloto:

São os seguintes os benefícios sócio-econômico que advirão da implantação do Programa CEPRO:

1. Rendimentos econômicos diretos provenientes de:

- a) Produção física dos estagiários sob a forma de mão-de obra em projetos de ação cívica e obras públicas.
- b) Rendimento de trabalho do equipamento de construção do CEPRO operado pelos estagiários na execução de obras.
- c) Produção de alimentos básicos.

2. Benefícios sócio-econômicos indiretos provenientes de:

- a) Projetos de ação cívica e de obras públicas tais como: estradas de rodagem, edifícios, reflorestamento, exploração agrícola, e outros executados pelos estagiários.
- b) Aumento da produtividade dos estagiários e da sua capacidade de auferir rendimentos, conseqüente de sua participação em empreendimentos agrícolas e do exercício de uma profissão ou ofício, em contraste com trabalhadores não qualificados.
- c) Alfabetização de estagiários sem instrução e aperfeiçoamento do nível educacional de todos os estagiários.
- d) Melhoria das condições físicas e de saúde dos estagiários, resultante de sua permanência num ambiente sadio, física e mentalmente.
- e) Boa formação cívica.

3. Se forem realizados programas de ação cívica e de obras públicas com resultados compensadores, os benefícios diretos que advirão das atividades dos Centros CEPRO, quando em pleno funcionamento, deverão por si só acercar-se dos custos operacionais do programa.

A força de trabalho do Programa-Pilôto CEPRO será equivalente a 6.000 homens, em atividade, abrangendo desde os trabalhadores braçais não qualificados até os trabalhadores especializados como tratoristas, carpinteiros, pedreiros, e outros.

O rendimento produtivo para essa força de trabalho é estimado em [REDACTED] (Cr\$7.92 bilhões anualmente) / (Cr\$1.320.000 por estagiário 6.000 estagiários, anualmente).

4. As duas unidades pesadas de construção de rodovias e bargagens, do CEPRO, que ficarão anexas aos Centros de Trei

namento , terão um total de 50 peças dos principais equipamentos utilizados em construções.

O rendimento produtivo dessas unidades de construção é estimado, moderadamente em Cr\$1,144 milhões anualmente. (Cr\$572 milhões, por unidade, anualmente.)

5. Estudo comparativo dos custos e benefícios do Programa Pilôto do CEPRO:

Exercício Financeiro (norte americano)	Estimativa de custos (x)	Estimativa do produtivo direto
	(Cr&milhões)	(Cr\$milhões)
1967	3 403	
1968	8 184	5 610
1969	8 844	8 800
1970	8 536	9 000
1971	8 096	9 000

(x) excluindo a assistência técnica da USAID e de outras nações.

Nenhum dos benefícios previstos leva em consideração a redução do custo social decorrente de acréscimo líquido à produtividade humana e atividade econômica, após os estagiários concluírem seu treinamento no CEPRO. Tais benefícios deverão sem dúvida, exceder as previsões acima citadas.

APÉNDICE "A"

XXXX

## APÊNDICE "A"

### Organização Administrativa do CEPRO

#### 1. Departamento - CEPRO - Escritório Nacional

O Departamento CEPRO será chefiado por um Superintendente. Serão as seguintes as atribuições do Departamento:

- a) Implantação e operação de Centros de Treinamento e de Projetos e distribuição de verbas para gerência e desenvolvimento.
  - b) Elaboração de padrões adequados de segurança, saúde e conduta para os estagiários do CEPRO.
  - c) Execução de programas de treinamento ocupacional e educacionais para os estagiários, além do programa regular de trabalho e treinamento em-serviço.
  - d) Fixação de regras, regulamentos, e procedimentos para a execução e operação do programa CEPRO inclusive recrutamento de estagiários.
  - e) Celebração de acordos com Ministérios, Secretarias Estaduais, Repartições, autoridades regionais, militares e civis responsáveis pela construção de obras públicas e conservação, desenvolvimento, e administração dos recursos agrícolas e naturais do País, pelos quais os estagiários serão aproveitados por essas entidades em projetos de obras públicas e de ação cívica.
2. Recomenda-se o seguinte quadro funcional para o Escritório Nacional:

#### 1. GABINETE DO SUPERINTENDENTE

Salário mensal previsto  
(Cr\$000)

Superintendente .....	1 600
Superintendente Ajuho .....	1 300

#### 2. GABINETE DO ADMINISTRADOR

Administrador (Oficial Militar)	1 200
Administrador Adjunto .....	800

#### 3. DIVISÃO DE OPERAÇÕES

Encarregado do Pessoal .....	800
------------------------------	-----

Salário mensal previsto  
(Cr\$000)

Assistente do Encarregado do <u>Pes-</u> <u>soal</u> .....	500
Encarregado de Comunicações e <u>Ar-</u> <u>quivos</u> .....	700
Assistente do Encarregado de " Co- municações e Arquivos .....	500
Departamento de Contrô <sup>l</sup> e Contábil.	900
Contadores Assistentes (2) .....	600
Encarregado do Material .....	900
Assistente do Encarregado do <u>Mate-</u> <u>rial</u> .....	600
Almoxarifes para o Almoxarifado - Central (3) .....	400
Encarregado de Transporte .....	800
Assistente do Encarregado de <u>Trans-</u> <u>porte</u> .....	500
Encarregado de Edifícios e Instala- ções (Planejamento, Projetação Cons- trução e Manutenção dos prédios - dos Centros) .....	900
Encarregado da Seção de Meios Au- dio-visuais e Reprodução .....	700
Pessoal de Escritório e Estenógra- fas (10) .....	350

4. DIVISÃO DE TREINAMENTO

Encarregado do Treinamento .....	1 000
Assistente de Treinamento Básico e de Educação em geral .....	800
Assistente de Treinamento Ocupacio- nal .....	800
Assistente de Treinamento Ocupacio- nal Agrícola e de Gerência de Fa- zendas do Centro .....	800

5. DIVISÃO DO PROJETO

Encarregado do Projeto .....	1 000
------------------------------	-------

Salário mensal previsto  
(Cr\$000)

Assistente do Encarregado do Projeto (Engenheiro) .....	900
Assistente do Encarregado do Projeto (Técnico Agrícola)..	<u>800</u>
TOTAL ESTIMADO DE FUNCIONÁRIOS DA SEDE - 37	

II - Centro de Treinamento CEPRO

1. Damos a seguir a estrutura administrativa básica do Centro de Treinamento.

a) Diretor

O Diretor terá autoridade e responsabilidade pelo bom funcionamento do Centro, em conformidade com as normas e regulamentos determinados pelo Superintendente do Departamento CEPRO.

b) Administrador

O administrador será responsável perante o Diretor pela rotina diária, disciplina e bem-estar dos estagiários. Estes serão distribuídos entre as Companhias, Seções e Unidades; cada uma das quais será integrada pelos seguintes - contingentes:- Companhias - 500 homens; Seções - 100; e Unidades - 20.

Recomenda-se que o cargo de administrador seja provido por um militar.

Em cada Companhia, o administrador terá como assistente o "Lider" da Companhia.

Os "Lideres" das Companhias servirão também como encarregados dos Centros de Projetos e, quando no exercício dessa atribuição, terão o título funcional de "Diretores Assistentes", estando diretamente subordinados ao Diretor do Centro de Treinamento, sempre que atuarem nessa qualidade.

Os "Lideres" das Seções e das Unidades serão selecionados dentre os estagiários recebendo, pelas responsabilidades inerentes à liderança, uma ajuda de custo adicional, e, bem assim, treinamento especial de liderança.

c) Divisão de Operações

A Divisão de Operações será responsável perante o - Diretor pelos serviços e gerência geral do Centro. As suas funções incluirão, entre outras, as seguintes:

Pessoal

Comunicações e Arquivos

Material (Aquisição e Fiscalização)

Contabilidade

Transportes, inclusive operação e manutenção de equipamentos.

Assistência Médica

Rancho e panificação

Alfaiataria

Oficina de sapateiro

Manutenção e funcionamento das dependências e dos edifí cios.

O quadro de pessoal da Divisão de Operações será provido ou nomeado de acôrdo com as normas do código que rege a admissão de funcionários civis. Os estagiários serão uti lizados na Divisão, na medida do possível.

#### d) Divisão de Treinamento

A Divisão de Treinamento será responsável pela execu ção de todas as fases do programa de treinamento, inclusi- ve treinamento básico, ocupacional, educacional e físico , bem como pelas atividades esportivas e recreativas.

A Divisão será outrossim, responsável pela gerência da Fazenda do Centro. O seu quadro de pessoal será consti- tuído de especialistas, professores e instrutores auxilia- dos por estagiários líderes. O pessoal das outras Divisões e, em particular, da Divisão de Operações também será uti- lizado no programa de treinamento.

#### e) Divisão de Projetos

A Divisão de Projetos será responsável pela elabora- ção e execução de projetos de ação cívica e de obras públi- cas, inclusive a supervisão dos estagiários em serviço.

Em projetos de cooperação com Ministérios e órgãos - federais e estaduais, a praxe a ser adotada será a de de - terminar aos órgãos cooperantes que façam os planos de tra- balho e exerçam a supervisão necessária.

Cada Divisão de Projetos será inicialmente equipada com uma Unidade de Construção de Estradas de Rodagem e Barragens. Pretende-se adquirir cêrca de 80% do equipamento dos estoques de excedentes do Govêrno dos Estados Unidos. Cada unidade consistirá básicamente no seguinte:

Item	Quantidade
Trator, D-8 com/dozer	5
Trator, D-4 com/dozer	1
Trator, carregadeira Md1 966 ou 944	1
Motoniveladora, Cat.Modêlo 12 ou equivalente	2
Rôlo compressor, 10 tons	2
Rôlo compressor, pé de carneiro, 3 rôlos	1
Escarificador	1
Scraper, rebocada 12 jardas cúbicas	3
Caminhões, Basculantes 4-5 jardas cúbicas	5
Caminhões de carga 2 1/2 ton.	2
Caminhões 3/4 T, 4 x 4	2
Jipão 1/4 4 x 4	2
Caminhão tanque para combustível, 2000 gal.	1
Semi-reboque c/plataforma "carry-all" de 25 tons com caminhão reboque de 5 tons	1
Distribuidor de Betume	1
Semi-reboque tanque, capacidade 500 galões com / caminhão reboque	2
Unidade de lubrificação e serviço	1
Unidade volante de reparos	1
Compressor de ar, 200 a 300 pés cúbicos com <u>mar</u> telos	1
Betoneira de 16 pés cúbicos	1
Betoneira de 3-5 pés cúbicos	1

A aquisição de equipamento adicional para os Projetos, / como também de material permanente e de consumo deverá constar dos orçamentos dos projetos específicos a serem concluídos.

O quadro de pessoal da Divisão de Projetos será constituído de técnicos mestres de obras e artesãos auxiliados por estagiários. O treinamento em - serviço será considerado tão importante quanto o desempenho no trabalho.

Recomenda-se a seguinte equipe para os Centros de Treinamento.

	Apenas p/os Centros de Trei- namento	Cinco Centros de projetos	Um Centro completo	Total p/os 2 Centros	Salário mensal previs- to (Cr\$000)
1. <u>Gabinete do Diretor</u> Diretor	1		1	2	1100
2. <u>Gabinete do Administra- dor</u> Administrador(Capitão)	1		1	2	900
Líderes de Companhias <sup>(x)</sup>	5	10	15	30	700
3. <u>Divisão de Operações</u> Chefe da Contabilidade	1		1	2	700
Encarregado do Material	1		1	2	700
Almoxarifes	2	5	7	14	500
Encarregado do Pessoal e dos Arquivos	1		1	2	700
Datilógrafos	2		2	4	400
Encarregado de Transpor- tes	1		1	2	700
Motoristas de Caminhão	3	5	8	16	400
Operadores de Equipa - mento					
Pesado	2	4	6	12	600
Mecânicos de Caminhão	2	5	7	14	600
" de Equipamento					
Pesado	2	2	4	8	600
Lanterneiro	1		1	2	600
Pintor de Viaturas	1		1	2	500
Mecânico de Oficina (Torneiro)	1		1	2	500
Engenheiro Chefe de Ma- nutenção do Centro	1		1	2	700
Carpinteiro	1	5	6	10	500
Funileiro	1		1	2	500
Bombeiro	1		1	2	500
Pintor	1		1	2	500
Eletricista	1		1	2	800

(x) Quando encarregado dos Centros de Projetos atuará como " Di-  
retor Assistente"

Médico Assistente	1		1	2	700
Enfermeiro(ou Auxiliar de Enfermagem)	1	5	6	12	500
Encarregado do Rancho	1		1	2	500
Cozinheiro	2	5	7	14	500
Padeiros	1	2	3	6	500
Alfaiates	2		2	4	500
Sapateiros	1		1	2	400
Barbeiros	2		2	4	400
<b>4. <u>Divisão de Treinamento</u></b>					
Encarregado de Treinamento	1		1	2	900
Assistente de Treinamento Básico e Educacional	1		1	2	800
Assistente de Treinamento Ocupacional	1		1	2	800
Assistente de Treinamento Agrícola e das Fazendas	1		1	2	800
Assistente de Treinamento de Desportos e Recreação	1		1	2	800
Professôres e Instrutores Técnicos	15	10	25	50	500
<b>5. <u>Divisão de Projetos</u></b>					
Encarregado de Projetos	1		1	2	900
Engenheiros Civis		2	2	4	800
Mestres de Obras	5	25	30	<del>60</del>	600
Artífices	<u>5</u>	<u>20</u>	<u>25</u>	<u>50</u>	400
Estimativa do Pessoal necessário	75	105	180	360	

APÉNDICE "B"

XXXX

APÊNDICE "B"

Estimativa dos Custos do Programa - Fase I

(Exclusive a Assistência Técnica e Programas de Bolsistas da USAID e Outros Países)

	Primeiro Ano Completo	Exercício( Financeiro( Norte Ame- ricano (	1967	1968	1969	1970	1971
	Cr\$ milhoes		Cr\$ milhoes	Cr\$ milhoes	Cr\$ milhoes	Cr\$ milhoes	Cr\$ milhoes
<u>I. Gabinete do Superintendente</u>							
1. Salários e ajudas de Custo(37)	264		154	264	275	308	308
2. Viaturas (4) .....	44		44				11
3. Mobiliário e equipamento de - escritório .....	33		22	11			
4. Instalações centrais do Almo- xarifado .....	220		220	44	22	22	22
5. Despesas de operação .....	110		44	110	143	154	165
Sub-Total.	671		484	429	440	484	506
<u>II. Centros de Treinamento (2)</u>							
1. Salários e ajudas de custo:							
a) Salários do Pessoal .....	1 067		330	1 540	2 134	2 200	2 200
b) Ajudas de custo dos estagia- rios .....	792		19.8	990	1 584	1 584	1 584
Ajuda de custo a título de incentivo .....	132		6.6	198	264	264	264
Sub-Total...	1 991		356.4	2 728	3 982	4 048	4 048
2. Administração e Manutenção:							
a) Alimentos - (local) .....	704		33	836	660	550	528
b) Vestuário .....	440		440	880	880	880	880
c) Toalhas, sacos de campanha, ca- mas de campanha	110		110	220	220	220	220

d) Camas, r�edes, etc .....	55	55	55	11	11	11
e) Assist�ncia M�dica .....	74.8	22	110	154	154	154
f) Aux�lios e materiais de - treinamento .....	57.2	55	66	33	33	33
g) Viaturas (55) .....	176	176	176	66	66	66
h) Ferramentas manuais .....	66	66	88	66	66	66
i) Equipamento para escrit� - rio, rancho, oficina .....	154	154	154	22	22	22
j) Despesa de opera�o, inclu - sive viagens .....	440	132	660	880	880	880
k) Tendas e materiais de cons - tru�es do Centro .....	165	165	176	44	44	44
Sub-total .....	2 442	1 408	3 421	3 036	2 926	2 904
<b>3. Fazenda Centro</b>						
a) Equipamento para gado e aves .....	110	110	176	44	44	44
b) Ra�o (fornecimento lo - cal) .....	110	55	110	154	154	154
Sub-Total .....	220	165	286	198	198	198
<b>4. Projetos de Obras</b>						
a) Equipamento .....	374	748	220	220	220	220
b) Materiais permanentes de consumo .....	110	110	220	220	220	220
Sub-Total .....	484	858	440	440	440	440
TOTAL GERAL Cr\$	5 808	3,271.4	7.304	8 096	8 096	8 096

MAIS: Alimentos fornecidos no regime da PL-480 do "Programa Mundial de Alimentos"  
(World Food Program)

Ra es para gado fornecido no regime da PL-480 do "Programa Mundial de Alimentos"  
(World Food Program)