

**UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL - IMES
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

MAURO DE NARDI COSTA

**INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO – UM ESTUDO DE
CASO SOBRE OS JOVENS EGRESSOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM
COMERCIAL NA REGIÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**São Caetano do Sul
2007**

MAURO DE NARDI COSTA

INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO – UM ESTUDO DE CASO SOBRE OS JOVENS EGRESSOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM COMERCIAL NA REGIÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE.

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Administração da Universidade Municipal de São Caetano do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão da Regionalidade e das Organizações.

Orientador: Professor Doutor Luis Paulo Bresciani

**São Caetano do Sul
2007**

TERMO DE APROVAÇÃO
UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL - IMES
Campus II - R. Santo Antônio, 50 – Centro - São Caetano do Sul (SP)

Reitor: Professor Doutor Laércio Baptista da Silva

Pró-Reitor de Pós-graduação e Pesquisa: René Henrique Götz Licht

Coordenador do Programa de Mestrado em Administração: Professor Doutor Eduardo de Camargo Oliva

Dissertação defendida e aprovada em 25/09/2007 pela Banca Examinadora constituída pelos professores:

Prof. Dr. Jarbas Novelino Barato

Prof. Dr. Gino Giacomini Filho

Prof. Dr. Luis Paulo Bresciani

FICHA CATALOGRÁFICA

Costa, Mauro de Nardi

Inserção de jovens no mercado de trabalho – Um estudo de caso sobre os jovens egressos do programa de aprendizagem comercial na região de presidente prudente / Mauro de Nardi Costa. – São Caetano do Sul: IMES / Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, 2007.

xii, 105 f. : il. ; 31 cm.

Orientador: Prof. Dr. Luis Paulo Bresciani

Dissertação (mestrado) — IMES / Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa / Programa de Mestrado em Administração, 2007.

Referências bibliográficas: f. 93-96

1. Aprendizagem Comercial. 2. Juventude. 3. Trabalho. I. Bresciani, Luis Paulo.
- II. Universidade Municipal de São Caetano, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Programa de Mestrado em Administração.
- III. Título.

Dedicatória

*Este trabalho é dedicado a todos
aqueles que apostaram no meu
crescimento pessoal e profissional.*

Agradecimentos

A Deus, por me conceder a humildade em aprender todos os dias.

Aos meus pais, por terem sido instrumentos de Deus para que eu existisse.

À Cassia Cristina Queiroz Monteiro, que soube entender, apoiar e compreender todas as minhas ausências.

Ao meu orientador, Prof Dr. Luis Paulo Bresciani, por ter me orientado de maneira prática, incentivando minha autoria e construindo comigo, sem medir esforços.

Ao Prof. Dr. Jarbas Novelino Barato que me mostrou caminhos que nortearam a pesquisa.

Às coordenadoras do Programa de Aprendizagem do Senac de Presidente Prudente, Denize Nogueira Machado Nobre e Roseli Nappi.

Ao gerente do Senac Presidente Prudente Luis Carlos de Souza e toda sua equipe, que possibilitou o acesso à documentação do Programa de Aprendizagem.

Aos meus professores e colegas do mestrado, pela oportunidade de crescimento cultural e pessoal.

Ao Senac São Paulo, por ter custeado a maior parte dos gastos que tive durante o Programa de Mestrado em Administração da Universidade Municipal de São Caetano do Sul.

Lista de gráficos, tabelas e figuras

Gráficos

GRAFICO 1 – Variação absoluta do emprego formal, segundo os setores de atividade econômica – Brasil 2005.....	17
GRÁFICO 2 – Admissões e Desligamentos – 2002 a 2006	66
GRÁFICO 3 - Números do Programa	79
GRÁFICO 4 – Participantes do Programa	80
GRÁFICO 5 – Alunos não desligados e alunos desligados do programa em virtude da idade..	81
GRÁFICO 6 – Relação entre os alunos do programa e os demais funcionários da empresa ...	86
GRÁFICO 7 – Avaliação dos empresários em relação à Qualificação Profissional dos jovens que participaram do Programa	87
GRÁFICO 8 - O aprendiz é parente ou filho de algum funcionário da empresa.....	88
GRÁFICO 9 – Avaliação das empresas em relação ao Programa	89
GRÁFICO 10 – Caso não fosse uma obrigação legal, o percentual de contratação do jovem	90
GRÁFICO 11 - Cumprimento da cota (5% a 15%) de jovens no quadro de funcionários	91
GRÁFICO 12 – Residência onde o jovem egresso reside	92
GRÁFICO 13 – Faixa de renda familiar dos egressos	92
GRÁFICO 14 – Número de pessoas residentes na casa (incluindo o egresso)	93
GRÁFICO 15 - Sexo dos alunos que iniciaram o programa	93
GRÁFICO 16 - Sexo dos alunos egressos entrevistados	94
GRÁFICO 17 - Nível de escolaridade ao iniciar o programa	95
GRÁFICO 18 - Nível de escolaridade atual	95
GRÁFICO 19 – Colocação imediata no mercado de trabalho	96
GRÁFICO 20 - Empregabilidade dos Egressos do Programa	96
GRÁFICO 21 - Continuidade do jovem empregado na mesma empresa onde iniciou o programa	97
GRÁFICO 22 - Sexo dos alunos que concluíram o programa	98
GRÁFICO 23 - Sexo dos alunos evadidos do Programa	98
GRÁFICO 24 – Avaliação do conteúdo do Programa pelos alunos1	99

Tabelas

TABELA 1 - Número de Empregos formais variação absoluta e relativa, segundo a faixa etária Brasil. 2002-2005	18
TABELA 2 – Número de empregos formais, variação absoluta segundo gênero e grau de instrução. Brasil 2002 e 2005.....	19
TABELA 3 - Taxa de desemprego, segundo atributos pessoais – Região Metropolitana de São Paulo – 2002 a 2005.....	21
TABELA 4 – Distribuição dos Ocupados, segundo setor de atividade econômica do trabalho principal – Região Metropolitana de São Paulo – 2002 -2005	22
TABELA 5 - Distribuição dos Ocupados, segundo posição na ocupação no trabalho principal – Região Metropolitana de São Paulo – 2002 a 2005	23
TABELA 6 - Rendimento médio Real dos ocupados no trabalho principal, segundo posição na ocupação Região Metropolitana de São Paulo – 2002 -2005.....	23
TABELA 7 – Rendimento Médio Real dos ocupados no trabalho principal segundo o setor de atividade econômica. Região Metropolitana de São Paulo – 2002 a 2005	24
TABELA 8 – Programas gerados pelo Estado para inserção dos jovens no mercado de trabalho	27
TABELA 9 – Programas criados pelo SENAI para a formação profissional de jovens	53

Sumário	
Dedicatória.....	5
Agradecimentos.....	6
Lista de gráficos, tabelas e figuras.....	7
Gráficos.....	7
Sumário.....	9
Resumo.....	10
Abstract.....	11
1.1 – Origem da Pesquisa.....	12
1.2 – Problematização.....	13
1.3 – Justificativa do Estudo.....	13
1.4 – Objetivos.....	14
2 – APRENDIZAGEM E INSERÇÃO JUVENIL NO MERCADO DE TRABALHO... 16	
2.1 – Trabalho no Brasil e o problema contemporâneo da inserção juvenil.....	16
2.2 – Educação, Qualificação e Aprendizagem.....	27
2.3 – O sistema atual da aprendizagem no Brasil.....	54
3 – METODOLOGIA..... 58	
3.1 – Tipo de pesquisa.....	58
3.2 – Universo e amostra.....	58
3.3 – Sujeitos da pesquisa.....	58
3.4 – Coleta de dados.....	59
3.5 – Análise dos dados.....	59
3.6 – Delimitação da pesquisa.....	60
4. – O Programa de Aprendizagem Comercial em Presidente Prudente: análise e resultados..... 61	
4.1 – Presidente Prudente: localização, cenário econômico e mercado de trabalho.....	61
4.2 – Aprendizagem em Presidente Prudente.....	66
4.3 – O Programa de Aprendizagem no Senac.....	71
4.4 – O Programa de Aprendizagem no Senac de Presidente Prudente.....	78
4.5 – Análises dos questionários e entrevista com os coordenadores.....	81
5 – Considerações Finais..... 100	
Glossário..... 104	
Bibliografia..... 105	
Apêndices..... 109	
Anexos..... 116	

Resumo

O presente estudo aborda aspectos relativos à inserção no mercado de trabalho dos jovens egressos do Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços, oferecido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Escolas Técnicas e ONG's, no período de outubro de 2002 a maio de 2005, na região de Presidente Prudente, no Oeste paulista.

O estudo buscou identificar os principais fatores de motivação das empresas para sua participação no programa através do relato das coordenadoras do programa, de representantes das próprias empresas e de uma amostra extraída do conjunto de jovens egressos.

Através da pesquisa, pode-se observar que parte das empresas busca o referido programa com a finalidade do cumprimento da legislação, contratando os jovens apenas durante o período convencionado de participação. Terminado o período do programa os jovens são dispensados e outros são contratados.

Do ponto de vista dos jovens egressos, o programa contribui favoravelmente para seu desenvolvimento pessoal e profissional, especialmente pela oportunidade de vivenciar uma primeira experiência no mercado de trabalho.

Palavras Chave: **Aprendizagem Comercial, Juventude, Trabalho**

Abstract

The present study shows aspects related to the insertion on the market by young studies coming from the Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços, offered by the Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, technical schools and not governmental organizations, between the period of October 2002 and May 2005, at Presidente Prudente region, on the west of São Paulo State.

The study searched the main reasons for the organizations to participate of the program, based on reports collected with program coordinators, people from the organizations and samples from the participants.

The research observes that part of the organizations search the program just to accomplish the law, hiring the participants during the program period. By the end of the program's period, the young participants are dismissed, and others are hired.

By the point of view of the young participants, the program contributes for their personal and professional development, specially the opportunity to live a first job experience.

Keywords: Commercial Learning, Young, Work

1 - INTRODUÇÃO

1.1 – Origem da Pesquisa

A origem da pesquisa se dá pela importância da inserção juvenil no mercado de trabalho. Observa-se que muitos dos jovens que procuram pelo primeiro emprego têm dificuldades para obtê-los em virtude da reduzida ou inexistente experiência profissional. O programa de aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços, oferecido pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem Comercial, Escolas Técnicas e ONG's colocam como objetivo propiciar a formação necessária para que este jovem tenha condições de ingressar no mercado de trabalho.

É sabido que o programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços possui uma característica legal, apoiada na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, havendo a exigência de que cada empresa possua um percentual de 5 a 15% de aprendizes em seu quadro de funcionários.

Boa parte das empresas apóia esta causa da inserção no mercado de trabalho, concedendo uma chance para os jovens, investindo e dando condições para que após o programa continuem no mercado de trabalho. Devido a este fator, empresas como os Serviços de Aprendizagem Comercial, Fundação Mirim e outras instituições oferecem o Programa de Aprendizagem em Bens e Serviços para que se possa atender a demanda de jovens à procura do primeiro emprego.

Neste contexto, a preocupação com a inserção dos jovens no mercado de trabalho, dá origem a esta pesquisa, principalmente, pela passagem do autor na

cidade de Presidente Prudente no período de 1976 a 2003, momento que obteve clara percepção sobre a dificuldade em qualificar-se para o primeiro emprego.

1.2 – Problematização

O Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços tem a duração de 2 anos, e dele participam jovens de 14 a 24 anos, As empresas contratantes celebram um contrato de aprendizagem, não superior a dois anos, vinculado aos serviços nacionais de aprendizagem comercial ou instituição autorizada a realizá-lo. Os estabelecimentos são obrigados a empregar e matricular nos cursos de aprendizagem comercial, um contingente que varia entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% do quadro de funcionários da empresa.

A pesquisa está relacionada à inserção deste jovem no mercado de trabalho depois de concluído o programa, e a pergunta problema apresentada é:

O Programa de Aprendizagem Comercial cria condições diferenciadas de inserção juvenil no mercado de trabalho da região de Presidente Prudente?

1.3 – Justificativa do Estudo

A cidade de Presidente Prudente, situada a 556 km da capital, com cerca de 200 mil habitantes, é considerada umas das principais cidades do oeste do Estado de São Paulo, por sua localização estratégica, próxima aos Estados de Mato Grosso do Sul e Paraná. Um conjunto de 30 municípios está situado em raio de até 200 km, formando a microrregião de Presidente Prudente. Um número considerável de pessoas que residem nas cidades vizinhas e freqüentam o

comércio de Presidente Prudente como consumidores ou nele trabalhando, ou ainda, estudando em suas faculdades.

É relevante citar que a cidade de Presidente Prudente, núcleo central da microrregião de mesmo nome, possuía indústrias que aos poucos foram se transferindo para as cidades vizinhas por uma série de fatores, entre eles a concessão de incentivos fiscais, característica bastante utilizada pelas administrações públicas nessa microrregião.

Com isso prevalecem as atividades voltadas para os setores da prestação de serviços e comércio contrastando com uma menor participação do setor industrial

O estudo ora proposto se insere na linha de pesquisa “Gestão para o Desenvolvimento da Regionalidade”, dado que seu foco está direcionado à reestruturação do tecido econômico da microrregião de Presidente Prudente, tendo a problemática da inserção dos jovens no seu mercado de trabalho como aspecto principal.

1.4 – Objetivos

Diante deste cenário, a pesquisa teve como objetivo verificar a contribuição do Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços para a formação profissional e a inserção de jovens no mercado de trabalho regional, especialmente em empresas comerciais e prestadoras de serviços, na visão dos jovens egressos, dos coordenadores do programa e de representantes de

empresas participantes. Além disso, destaca-se a investigação sobre os fatores que motivaram as empresas a participarem do programa.

2 – APRENDIZAGEM E INSERÇÃO JUVENIL NO MERCADO DE TRABALHO

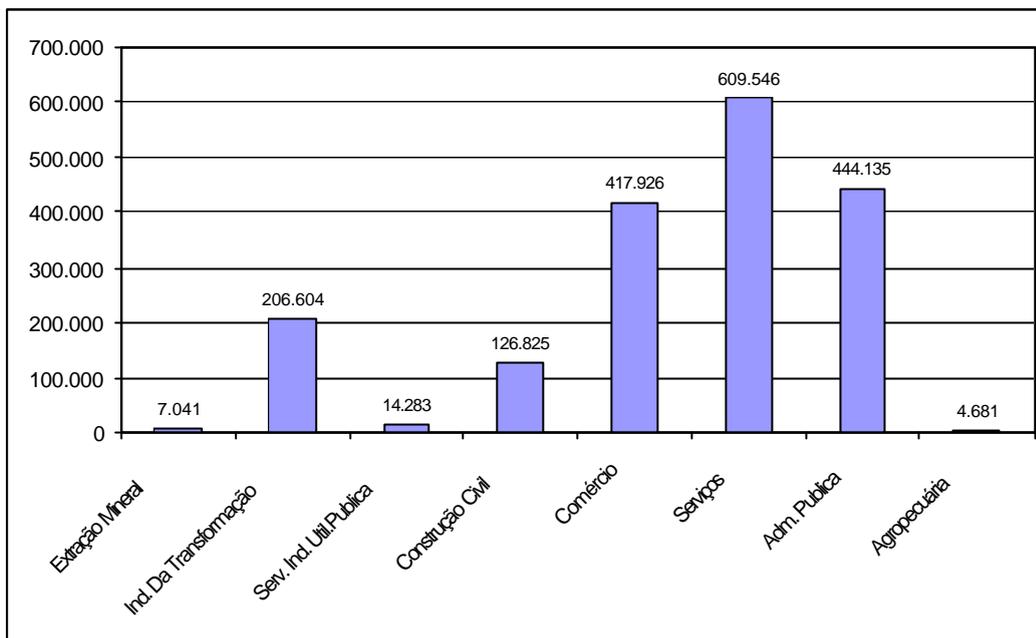
Este capítulo apresenta uma série de aspectos conceituais relacionados ao problema estudado. O primeiro tópico aborda a questão da inserção juvenil no mercado de trabalho brasileiro. A seguir é apresentada uma discussão sobre educação, qualificação e aprendizagem, concluindo-se com a temática da organização atual do sistema de aprendizagem no Brasil.

2.1 – Trabalho no Brasil e o problema contemporâneo da inserção juvenil

O número de empregos formais registrados através da RAIS pelos empregadores, em 2005 foi de 33,2 milhões no total do Brasil. Isto indica um crescimento de 5,83% de novos empregos, incluindo neste rol, funcionários celetistas e estatutários, em relação ao estoque de emprego do ano anterior.

Historicamente, a geração de empregos nesse ano foi a segunda maior desde 1985, quando criada a RAIS. Os setores que mais contribuíram para a geração líquida de empregos formais foram os setores de serviços com 609,5 mil empregos (6,16%), administração pública, com 444,1 mil empregos (6,26%), comércio com 417,9 mil (7,48%), e a indústria de transformação com 206,6 mil (3,49%). O maior crescimento relativo foi o do setor de construção civil, responsável pela geração de 126,8 mil, que corresponde a 11,34% no ano de aumento de postos de trabalho, conforme gráfico 1 (RAIS/2005 – MTE).

GRAFICO 1 – Variação absoluta do emprego formal, segundo os setores de atividade econômica – Brasil 2005



Fonte: RAIS/2005 - MTE

Ainda pelas informações geradas pela RAIS, no ano de 2005, o número de vínculos empregatícios no segmento formal do mercado de trabalho aumentou em 6 milhões, o que representou um crescimento de 22,26% em relação ao estoque de 27,2 milhões em dezembro de 2002.

O emprego formal apresentou uma elevação de 5,97%, equivalente à geração de 1,5 milhões de postos de trabalho, o que confirma a criação de vagas divulgada pelo CAGED (1,25 milhão de postos de trabalho com carteira ou mais 5,09%). Com relação aos estatutários, verificou-se um aumento de 357 mil empregos representando uma expansão de 5,32%.

Na tabela 1, a variação segundo a faixa etária do número de empregos formais no Brasil comparando os anos de 2002 e 2005. Observa-se que na faixa etária dos 16 a 17 e dos 18 a 24 anos, há uma variação positiva no ano de 2005

em relação ao ano de 2002, refletindo assim um aumento de 677.304 novos empregos gerados.

TABELA 1 - Número de Empregos formais variação absoluta e relativa, segundo a faixa etária Brasil. 2002-2005

Faixa etária	2002	2005	Varição absoluta	Varição relativa (%)
De 16 a 17 anos	278.679	314.314	35.635	12,78
De 18 a 24 anos	5.437.042	6.078.711	641.669	11,80
De 25 a 29 anos	4.772.782	5.720.014	947.232	19,84
De 30 a 39 anos	8.703.541	9.679.275	975.734	11,21
De 40 a 49 anos	6.239.360	7.384.324	1.144.964	18,35
De 50 a 64 anos	3.021.473	3.798.220	776.747	25,70
65 anos ou mais	201.639	243.537	41.898	20,77
Ignorado	29.397	20.222	9175	(31,21)
Total	28.683.913	33.238.617	4.573.054	15,94

Fonte: RAIS/M.T.E.

Elaboração: CGET/DES/SPPE e M.T.E., adaptada por Costa.

Outro dado interessante é o comparativo entre o número de empregos formais de 2002 e 2005, identificando-se uma diminuição do número de empregos formais de acordo com o grau de instrução mais baixo, considerando até a 8ª série incompleta do Ensino Fundamental; em resumo, o mercado de trabalho exige cada vez mais a formação básica que é o ensino fundamental. A partir da 8ª série completa do Ensino Fundamental, percebe-se um aumento do número de empregos de 2002 para 2005, o que vem reforçar a importância da educação frente à qualificação profissional.

TABELA 2 – Número de empregos formais, variação absoluta segundo gênero e grau de instrução. Brasil 2002 e 2005.

Grau de Instrução	2002			2005		
	masculino	feminino	total	masculino	feminino	total
Analfabeto	332.113	129.687	461.800	208.757	47.284	256.041
4a.série incompleta do Ensino Fundamental	1.382.501	420.841	1.803.342	1.257.580	364.532	1.622.112
4a.série completa do Ensino Fundamental	1.932.378	702.289	2.634.667	1.713.116	607.067	2.320.183
8a.série incompleta do Ensino Fundamental	2.519.282	991.479	3.510.761	2.492.995	968.122	3.461.117
8a.série completa do Ensino Fundamental	3.251.209	1.521.465	4.772.674	3.583.499	1.622.708	5.206.207
Ensino médio incompleto	1.592.528	911.724	2.504.252	1.877.305	1.000.334	2.877.639
Ensino médio completo	4.099.466	4.090.172	8.189.638	5.924.415	5.189.016	11.113.431
Superior Incompleto	542.062	593.777	1.135.839	642.168	711.390	1.353.558
Superior completo	1.613.812	2.057.128	3.670.940	2.132.278	2.896.053	5.028.331
Total	17.265.351	11.418.562	28.683.913	19.832.111	13.406.506	33.238.617

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: CGET/DES/SPPE e MTE.

2.1.1 – Desemprego no Brasil

Até os anos 80, tivemos no Brasil, um aumento relativo do emprego assalariado, porém, com o agravamento da dívida externa e do padrão de desenvolvimento nacional, o quadro de crescimento do emprego foi alterado a partir dessa década. Nessa época, o emprego com carteira assinada, cresce em proporção menor que as ocupações assalariadas sem carteira assinada ou registro formal. Há um aumento das atividades informais e a busca de formas alternativas para complementar o rendimento informal, incluindo principalmente o trabalho feminino e o emprego de menores (GOMES, 2002).

Pode-se ainda citar alguns planos econômicos como o Plano Cruzado (1986), Bresser (1987), Verão (1989) e Collor (1990), que agravaram ainda mais a situação do emprego no país, elevando as taxas de desemprego e resultando na

redução de padrão de vida das classes trabalhadoras e, conseqüentemente no agravamento da pobreza. (GOMES, 2002).

As mudanças econômicas ocorridas nos anos 80 alteraram de forma significativa a dinâmica do mercado de trabalho, acarretando no aumento do desemprego urbano e iniciou a deterioração das condições de trabalho, ampliando dessa forma a informalidade no mercado de trabalho. Gomes (2002) complementa:

[...] No entanto, como nesse período as estruturas industrial e produtiva não estavam completamente desestruturadas, o desemprego e a precarização do trabalho ainda foram relativamente baixos, devido às intensas oscilações do ciclo econômico, ao aumento do emprego no setor público e a preservação na estrutura industrial. Assim, tivemos um período de recessão entre 1981 e 1983, recuperação/retomada do crescimento entre 1984 a 1986 e estagnação entre 1987 e 1989.

2.1.2 – Desemprego e ocupação na Região Metropolitana de São Paulo

2.1.2.1 – Desemprego

A Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade) e o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) identificaram através da pesquisa realizada sobre Emprego e Desemprego (PED) na Região Metropolitana de São Paulo, que a taxa de desemprego total passou de 19,0% em 2002 para 16,9% em 2005.

Considerando os atributos de formação de cada indivíduo, a pesquisa mostrou que a taxa de desemprego total apresentou um comportamento diferenciado. O índice de pessoas analfabetas cresceu de 18,4% para 18,6%

enquanto outros níveis de instrução, como Fundamental e Ensino Médio, demonstraram uma diminuição do índice da taxa de desemprego. Observa-se um movimento em que a população com nível de instrução entre o fundamental e o ensino superior incompleto, está sendo absorvida pelo mercado de trabalho com maior facilidade do que a população com nível superior completo, observando-se uma redução de 0,2% na taxa de desemprego comparando 2002 e 2005. Observa-se também que o ensino superior teve um aumento de 0,5% de 2002 para 2003, mas que vem caindo desde então, até chegar ao índice de 6,7% no ano de 2005.

Os jovens na faixa etária entre 15 e 17 e de 18 a 24 anos também tiveram uma diminuição da taxa de desemprego em 1,2% e 1,9% respectivamente, se comparado os anos de 2002 e 2005. Outro indicador de que os jovens nesta faixa etária estão preocupados com a qualificação e exigências do mercado de trabalho e é bem provável, que se o índice de desemprego diminuiu, há demanda para acolher jovens com qualificação.

TABELA 3 - Taxa de desemprego, segundo atributos pessoais – Região Metropolitana de São Paulo – 2002 a 2005

Taxa de Desemprego	Faixa Etária					Nível de instrução				
	10 a 14 Anos	15 a 17 Anos	18 a 24 Anos	25 a 39 Anos	40 Anos e Mais	Analfabeto	Fundamental Incompleto	Fundamental Completo e Médio Incompleto	Médio Completo e Superior Incompleto	Superior Completo
2002	49,9	51,5	28,3	14,8	12,2	18,4	20,3	25,3	17,6	6,5
2003	47,1	51,8	30,1	16,0	12,9	18,2	21,3	27,6	18,6	7,0
2004	44,5	53,5	29,2	14,6	11,4	17,6	19,3	26,6	17,9	6,8
2005	40,3	50,3	26,4	13,5	10,0	18,6	17,4	23,9	16,3	6,7

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego.

2.1.2.2 – Ocupação

Em 2005, o número total de empregos formais registrados em São Paulo atingiu 9,8 milhões. Foi o estado que mais se destacou em termos de geração líquida de emprego formal: no total, verificou-se aumento de 487,6 mil postos, um crescimento de 5,26% em relação ao ano de 2004.

Os setores da Indústria de Transformação, Construção Civil e de Serviços, tiveram uma queda no percentual de ocupação, enquanto o setor de Comércio manteve seu índice estável no período de 2002 a 2005. (tabela 4)

TABELA 4 – Distribuição dos Ocupados, segundo setor de atividade econômica do trabalho principal – Região Metropolitana de São Paulo – 2005-2005

Em percentual							
Ocupados	Total	Indústria de Transformação	Construção Civil	Comércio	Serviços	Serviços Domésticos	Outros
2002	100,0	20,0	2,7	16,1	52,0	8,6	0,6
2003	100,0	19,2	2,7	16,2	52,5	8,8	0,6
2004	100,0	19,1	2,3	16,2	53,1	8,7	0,7
2005	100,0	19,5	2,3	16,1	53,1	8,6	0,5

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Conforme mostra a tabela 5, os empregados com carteira assinada do setor privado, comparando os anos de 2002 a 2005, obtiveram um aumento na participação de 1,4 pontos percentuais enquanto que os empregados sem carteira assinada diminuíram sua participação em 0,2 pontos percentuais. Analisando a proporção, observa-se que há ainda, uma disparidade grande entre as ocupações com carteira e sem carteira assinada. Interessante ressaltar que o índice de trabalhadores autônomos se reduziu em 0,6 pontos percentuais. Esse é um indicador de que parte das pessoas estão saindo do mercado informal e conquistando um vínculo empregatício com carteira assinada.

TABELA 5 - Distribuição dos Ocupados, segundo posição na ocupação no trabalho principal – Região Metropolitana de São Paulo – 2002 a 2005

Em percentual								
Ocupados	Assalariados (1)					Autônomos		
	Total	Setor Privado			Setor Público	Total	Para o Público	Para Empresa
		Total	Com Carteira Assinada	Sem Carteira Assinada				
2002	62,4	54,1	40,2	14,0	8,2	21,6	12,9	8,7
2003	62,1	53,8	40,3	13,4	8,3	21,6	12,6	9,0
2004	62,5	54,0	40,2	13,9	8,5	21,5	12,8	8,8
2005	63,4	55,3	41,6	13,8	8,0	21,0	12,2	8,8

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

(1) Inclusive os que não informaram o segmento em que trabalham.

2.1.2.3 – A evolução dos rendimentos

Em relação ao rendimento médio real, a mesma PED identificou uma redução de 3,0% do total de rendimentos dos assalariados dos setores público e privado, comparando os anos de 2002 e 2005. Já o total dos rendimentos dos autônomos teve uma queda ainda maior, chegando próximo aos 10,64%.

TABELA 6 - Rendimento médio Real dos ocupados no trabalho principal, segundo posição na ocupação Região Metropolitana de São Paulo – 2002-2005

Ocupados	Total	Assalariados					Autônomo		
		Total	Setor Privado			Setor Público	Total	Para o Público	Para Empresa
			Total	Com Carteira Assinada	Sem Carteira Assinada				
2002	1.121	1.171	1.102	1.211	776	1.615	836	747	962
2003	1.049	1.115	1.052	1.157	729	1.523	724	661	810
2004	1.065	1.129	1.056	1.171	715	1.592	748	679	850
2005	1.060	1.136	1.070	1.172	756	1.586	747	674	845

Fonte: SEP. Convênio SEADE - DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Comparando-se esses dados àqueles de Presidente Prudente e região, no setor de serviços, verificamos que a média de dezembro de 2005 está próxima à da região metropolitana de São Paulo, com valores respectivamente de R\$ 1.083

e R\$ 1.189. No comércio, segundo maior segmento em empregos formais, temos uma média de R\$ 749 em Presidente Prudente e de R\$ 841 na região metropolitana de São Paulo. A indústria prudentina apresenta uma média de rendimentos de R\$ 770 contra R\$ 1.214 da RMSP, de acordo com os dados da RAIS para 2005.

TABELA 7 – Rendimento Médio Real dos ocupados no trabalho principal segundo o setor de atividade econômica. Região Metropolitana de São Paulo – 2002 a 2005

Valores em reais - nov/2005						
Ocupados	Total (2)	Indústria de Transformação	Construção Civil	Comércio	Serviços	Serviços Domésticos
2002	1.121	1.250	1.118	895	1.268	434
2003	1.049	1.187	1.031	826	1.190	391
2004	1.065	1.193	1.095	847	1.208	385
2005	1.060	1.214	1.082	841	1.189	387

Fonte: SEP. Convênio Seade-Dieese. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

(1) Excluídos os assalariados e os empregados domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício. Deflator utilizado: ICV do DIEESE.

Vale ressaltar que de acordo com a pesquisa feita em 2003 sobre a juventude no Brasil (Ipea, 2005) a remuneração mensal de jovens de 15 a 24 anos ficou na casa dos R\$ 300,00, enquanto a média do conjunto dos trabalhadores chegou a R\$ 620,00.

2.1.4 – Inserção juvenil no mercado de trabalho

A juventude, convencionada como sendo a etapa de vida entre 15 e 24 anos de idade, é marcada por três processos essenciais à configuração da vida adulta: a) partida da família de origem; b) definição e início da vida profissional e c) formação de outra família. São processos complexos, recombinações pelos jovens em função de seu contexto histórico, social, cultural familiar e de sua própria individualidade (LEITE, 2003).

Leite (2003) complementa que essas questões são voltadas para a pobreza e a exclusão social. Porém, não são esses os aspectos que delimitam o conhecimento sobre os jovens e o trabalho, levando a novos estudos sobre a referida vinculação.

Estudo sobre a juventude no Brasil sistematizado pelo IPEA (2005) conclui que para desenvolver o potencial de grande parte da população brasileira, seria necessário contar com programas sociais suficientes para garantir aos mais pobres as mesmas condições e oportunidades básicas que as famílias de renda média e alta garantem aos seus filhos.

Do mesmo modo, o estudo aponta que a juventude é um período de incertezas e de transição, pois o jovem necessita tomar decisões fundamentais que irão nortear o seu futuro, repercutindo ao longo de sua vida (IPEA, 2005).

Os países menos desenvolvidos têm se empenhado junto aos governos e organizações locais e internacionais, como ONU, Unicef e OIT, no sentido de valorizar e trazer as crianças e adolescentes para a discussão de políticas públicas, caracterizando-os como cidadãos de direito (LEITE, 2003).

Segundo Leite (2003), a década de 1980 é marcada pela mobilização social dos trabalhadores e pela abertura política como uma nova bandeira social. O entendimento de pobreza é ampliado para a exclusão social, ou seja, estabelecida como um processo que se recria no tempo e no espaço, com múltiplas causas.

Em 1990, surge no plano internacional e nacional, uma nova tendência de análise do trabalho realizado pelo jovem. Nessa tendência, é central o reconhecimento de que os jovens são atores sociais, portadores de novas identidades coletivas. Ao assumir a visão do adolescente/jovem como ator social

e, portanto, sujeito pleno de direitos, é preciso atentar ao modo como ele interpreta e transforma as identificações impostas pelos adultos e os usos que faz das instituições sociais como a família, a escola e o trabalho, entre outras. (LEITE, 2003)

Leite (2003) ressalta ainda:

“Os jovens, reconhecidos como atores sociais e conseqüentemente portadores de novas identidades coletivas, há de que se desenvolver e implementar novos paradigmas sobre o trabalho de jovens, pois não é mais considerado como atenuante à pobreza ou alternativa à marginalidade e à exclusão. O jovem deverá ter o trabalho como um direito seu, considerando este como essencial da sua formação como indivíduo e cidadão”.

Apesar deste reconhecimento e valorização do jovem, sobre o mercado de trabalho, temos por outro lado, o avanço tecnológico, mudanças organizacionais e políticas, o que tem levado à redução da oferta de trabalho e aumento de requisitos para contratação. Isso ocasiona mais gente procurando lugar no mercado de trabalho, que está mais limitado a esta demanda. Resultado disso é a dificuldade dos jovens em adquirir e comprovar experiência profissional.

Antes de aprofundar o debate a respeito da Qualificação Profissional no Brasil, interessante observar o esforço do país em dar importância ao trabalho e conseqüentemente valorizar e facilitar o acesso dos jovens ao mercado de trabalho. Este movimento vem desde os anos 1990, onde tanto o setor público como o privado tem incentivado programas voltados a jovens entre 16 e 24 anos, em situação de vulnerabilidade social, e também para jovens que não possuem experiência de trabalho e com escassas chances de formação profissional, ocasionando pouca possibilidade de inserção no mercado de trabalho.

Na tabela abaixo, são registrados quatro desses programas:

TABELA 8 – Programas gerados pelo Estado para inserção dos jovens no mercado de trabalho

	Jovem Cidadão: primeiro trabalho (Governo do Estado de São Paulo)	Serviço Civil Voluntário (Governo Federal, Estados e parceiros)	Capacitação Solidária (Associação de Apoio ao Programa Capacitação Solidária)	Primeiro Emprego (Governo do Rio Grande do Sul)
O QUE É	Programa de estágios em empresas do setor privado, para concluintes do ensino médio.	Programa de capacitação, formação para a cidadania e prestação de serviços comunitários.	O programa de capacitação e vivência prática para jovens em situação de vulnerabilidade social.	Programa de inserção profissional de jovens no mercado de trabalho formal, com registro em carteira.
OBJETIVOS	Proporcionar uma primeira chance de trabalho para os jovens sem experiência nem oportunidades no mercado de trabalho.	Formação para o trabalho e cidadania, como alternativa para jovens dispensados do serviço militar obrigatório.	Capacitação, desenvolvimento social e cultural dos jovens, de modo a romper o ciclo vicioso da exclusão social e propiciar seu acesso ao mercado de trabalho.	Proporcionar uma primeira chance de trabalho para os jovens sem experiência, com dificuldades de acesso ao mercado de trabalho.
PUBLICO ALVO	Jovens de ambos os sexos de 16 a 21 anos, egressos ou em fase de conclusão do ensino médio, de escolas públicas da periferia de São Paulo.	Jovens com 18 anos de idade, ambos os sexos.	Jovens em situação de Vulnerabilidade social na faixa de 16 a 21 anos de idade, moradores das periferias de áreas metropolitanas.	Jovens de ambos os sexos, de 16 a 24 anos de idade, sem passagem anterior pelo mercado de trabalho.
PRIORIDADE DE ACESSO	Jovens de famílias de baixa renda, com pais de baixa escolaridade e/ou famílias chefiadas por mulheres.	Jovens de baixa escolaridade, baixa renda, negros/pardos, portadores de deficiência, filhos de famílias chefiadas por mulheres.	Jovens em situação de desemprego, pobreza, baixa escolaridade, violência e outros fatores de vulnerabilidade social.	Jovens de família de baixa renda, egressos do sistema penal (jovens infratores), portadores de deficiência, portadores de altas habilidades.
LOCALIZAÇÃO/ PERÍODO	Região metropolitana de São Paulo, 2000 a 2002.	Todos os estados do Brasil, no período de 1998 a 2002.	Principais áreas metropolitanas do país (Porto Alegre, São Paulo, Rio de Janeiro, Fortaleza, Recife, Aracaju, Belém (de 1996-2003).	Região metropolitana de Porto Alegre-RS, marcada por altos índices de desemprego juvenil (1999-2002).
DURAÇÃO:	480 horas, 6 meses, de 4 a 6 horas diárias.	600 horas, 6 meses, de 4 a 6 horas diárias.	600 horas, em 5 meses, 6 horas diárias.	1 ano
BENEFÍCIOS	Bolsa de R\$ 130,00, pagos 50% pela empresa e 50% pelo governo estadual mais vale-transporte da empresa	Auxílio-alimentação, transporte e bolsa de R\$ 60,00	Vale-transporte e alimentação e bolsa de R\$ 50,00 mensais	Registro em carteira profissional, salário mínimo da categoria mais benefícios da empresa, como vale-transporte, alimentação e plano médico.
Nº DE JOVENS ATENDIDOS	17 mil (maio de 2000 a maio de 2002)	40 mil (1998-2000)	126 mil (1996-2002)	18,8 mil (setembro de 1999 a junho de 2002)
EXECUÇÃO	Empresas do setor privado ofertantes de estágio	Descentralizada, por entidades de capacitação (ONGs, Sistema S, sindicatos, Universidades) contratadas em cada estado pelas Secretarias Estaduais de Trabalho	Descentralizada, por entidades de capacitação (ONGs, Sistema S, Sindicatos, Universidades), selecionadas mediante concursos regionais de projetos.	Não informado

FONTE: Elaboração própria, a partir de Leite (2003:159-164).

2.2 – Educação, Qualificação e Aprendizagem

2.2.1 – Educação: Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Superior

De acordo a LDB 9394/96, a Educação Escolar divide-se em educação básica e educação superior. O Ensino Fundamental, juntamente com a Educação Infantil e o Ensino Médio, compõe a educação básica.

O artigo 32 da LDB – Lei e Diretrizes e Bases 9394/96 traz que “o Ensino Fundamental, com duração mínima de oito anos, obrigatório e gratuito na escola pública, terá por objetivo a formação básica do cidadão”. É obrigatório para todas as crianças na faixa etária entre 7 e 14 anos e jornada escolar anual de 800 horas-aula, distribuídas em 200 dias letivos.

A meta de cada escola de ensino fundamental é fornecer ao aluno acesso à base comum nacional e à parte diversificada, o que inclui as características regionais da sociedade, da cultura, da economia e do cotidiano do aluno.

Ainda dentro do artigo 32 da LDB, o Ensino Fundamental tem como objetivo a formação básica do cidadão, desenvolvendo a capacidade de aprender, tendo como meios básicos o pleno domínio da leitura e do cálculo. A compreensão do ambiente natural e social, do sistema político, da tecnologia, das artes e dos valores em que se fundamenta a sociedade, o desenvolvimento da capacidade de aprender, tendo em vista a aquisição de conhecimentos e habilidades e a formação de atitudes e valores, o fortalecimento dos vínculos de família, dos laços de solidariedade humana e de tolerância recíproca em que se assenta a vida social, também somam aos objetivos do Ensino Fundamental.

Já os estabelecimentos de ensino médio deverão criar e desenvolver alternativas institucionais com identidade própria, baseadas na missão de educar o jovem, usando as várias possibilidades de organização pedagógica, espacial e temporal, e de articulações e parcerias com instituições públicas ou privadas, para formular políticas de ensino focalizadas nessa faixa etária.

Elas terão de contemplar a formação básica, incluindo a preparação geral para o trabalho, inclusive, integrando as séries finais do ensino fundamental com o

ensino médio, em virtude da proximidade de faixa etária do alunado e das características comuns de especialização disciplinar que esses segmentos de ensino guardam entre si.

As diretrizes do novo ensino médio colocam a escola como agente principal na definição do currículo, o professor como agente transformador e o estudante, o cidadão-alvo de toda mudança. Essas diretrizes estão definidas nos Parâmetros Curriculares Nacionais, como guias para orientar a escola e os professores na aplicação do novo modelo. Ao dispor os conteúdos de forma interligada por área, os Parâmetros Curriculares Nacionais criam os caminhos para atingir o objetivo de levar ao estudante conhecimentos capazes de torná-lo uma pessoa crítica, versátil e hábil para continuar aprendendo e se adaptando às constantes exigências do mundo globalizado.

É necessário enfatizar que a expressão “preparação básica para o trabalho”, que aparece nas Diretrizes Nacionais Curriculares do Ensino Médio, não significa “Educação Profissional”. Este tema, assim como a Aprendizagem Comercial, será tratado nos tópicos subseqüentes.

Por sua vez, a Educação Superior é parte integrante da história da sociedade brasileira. A literatura mostra que a chegada da família real portuguesa em 1808, fugindo das forças napoleônicas, foi a razão inicial para a criação das primeiras escolas superiores brasileiras, devido a pressões exercidas pelas elites da época.

Alguns levantamentos revelam o aparecimento das três primeiras instituições de ensino superior no Brasil: a Escola de Medicina do Rio de Janeiro,

Escola de Medicina da Bahia, Escola de Engenharia e Arte Militar do Rio de Janeiro.

Algumas datas ilustram também a trajetória da Educação Superior no Brasil. Em 1827, foram criados os Cursos de Ciências Jurídicas em São Paulo e em Olinda. Em 1889, a República se desenvolve com a criação de 14 Escolas Superiores. A Universidade de Manaus, criada em 1909, mostrou a força do ciclo da borracha e em 1912, a Universidade do Paraná, junto ao ciclo do café. Posteriormente foram criadas a Universidade do Rio de Janeiro em 1920, de Minas Gerais, em 1927, a de São Paulo, em 1937 e em 1961, a Universidade de Brasília.

O ensino superior no Brasil, nos dias de hoje, ainda encontra-se muito aquém do desejado, pois segundo pesquisa do Ipea (2005), dos jovens que terminam o ensino médio, apenas 12% chegam ao ensino superior.

2.2.2 – Qualificação, competência e formação profissional.

Nas literaturas do mundo educacional e empresarial, termos como “qualificação”, “competência”, e “formação profissional” são entendidas por Manfredi (1998) como conceitos que expressam sentidos e intenções diferentes.

Para o melhor entendimento dos conceitos e significados de qualificação, competência e formação profissional, Manfredi (1998) aprofundou estudos através de um levantamento de produções teóricas nos campos das ciências sociais e humanas.

Segundo Manfredi (1998) as expressões *qualificação* e *competência* parecem ter matrizes distintas, com a noção de qualificação associada ao repertório teórico das ciências sociais, ao passo que a competência está historicamente ancorada nos conceitos de capacidades e habilidades, herdadas das Ciências Humanas, ou seja, da psicologia, da educação e da lingüística.

Dentro do âmbito da economia da educação, a qualificação vem conceituada como sinônimo de preparação do capital humano; assim, está associada à concepção de desenvolvimento sócio-econômico das décadas de 1950 e 1960 marcadas pelas ações de planejar e racionalizar os investimentos do Estado no que diz respeito à educação escolar, visando, no nível macro, garantir uma maior adequação entre as demandas dos sistemas ocupacionais e do sistema educacional (MANFREDI, 1998).

A autora lembra que os economistas norte-americanos Theodore Schultz e Frederick Harbison, defendiam a instrução e o progresso do conhecimento como ingredientes fundamentais para a formação do chamado “capital humano”, isto é, a solução para a escassez de pessoas possuidoras de habilidades-chave para atuar nos setores em processo de modernização.

A expressão “formação de capital humano” significa o “processo de formação e incremento do número de pessoas que possuem as habilidades, a educação e a experiência indispensáveis para o desenvolvimento político e econômico de um país” (HARBISON, 1974, p 153, apud MANFREDI, 1998).

Cattani (1997, p. 94), complementa que:

“A formação profissional, na sua acepção mais ampla, designa todos os processos educativos que permitam, ao indivíduo, adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos,

técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviço, que esses processos sejam desenvolvidos nas escolas ou nas empresas”.

Em se tratando de formação profissional, ainda de acordo com Cattani (1997), é importante que “esses processos sejam desenvolvidos nas escolas ou nas empresas” o que nos remete à congruência do Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços, desenvolvido pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem Comercial, ONGs e Escolas Técnicas, com os objetivos a serem alcançados.

Dessa forma, o programa beneficia os jovens partindo do pressuposto de que o jovem que irá ingressar no mercado de trabalho possua uma experiência de trabalho em que a troca de conhecimentos entre Programa de Aprendizagem e Empresa faça dele um profissional competente.

Cattani (1997, p. 94) afirma ainda, que a formação profissional está, em grande parte, associada às necessidades definidas pelas empresas no que concerne à sua política de organização e de gestão do trabalho.

Se considerarmos que as empresas desenvolvem, sob a ótica taylorista-fordista, um “adestramento” do trabalhador às suas necessidades produtivas, pode-se considerar que determinadas empresas, utilizam-se da formação profissional como estratégia operacional, buscando competitividade, qualidade e produtividade através da polivalência, valorização das tarefas e o aumento das responsabilidades dos trabalhadores.

Com relação à qualificação, os conceitos que nos remetem ao tema são polêmicos, principalmente no que compete ao estabelecimento de critérios a

serem considerados: as qualidades e habilidades do trabalhador, ou os requisitos referentes ao posto de trabalho, critérios estritamente técnicos ou de ordem ideológico-social. Para Larangeira (1997 p.191), deve-se atribuir importância aos aspectos ligados à capacidade, habilidades, conhecimentos requeridos pela função ou simplesmente relacionados a normas e valores responsáveis pela definição do grau de autoridade, autonomia, status e salário de um trabalhador.

Larangeira (1997 p.191) lembra que o autor Steven Vallas

“Questiona a validade de se adotar uma única definição aplicável, indistintamente, a diferentes contextos e/ou diferentes fases do desenvolvimento industrial: Considerado a partir de uma perspectiva objetivista, o grau de qualificação de uma ocupação poderia ser avaliado sob critérios tais como tempo necessário para o aprendizado da função, tipo de conhecimento exigido e grau de autonomia no seu desempenho”.

Por outro lado, dentro de uma perspectiva construtivista,

“a qualificação seria histórica, ao invés de tecnicamente construída, como parte de um processo através do qual, relações sociais são produzidas. Tais relações refletiriam estruturas de desigualdade não só em termo de classes, mas também em termos de raça, etnicidade, linguagem, religião e sexo” (Larangeira, 1997 p.192).

Para Hirata ¹ (1994 apud Ferreti 1997), o conceito de qualificação e o de competência está relacionado:

“Com a multidimensionalidade do conceito de qualificação, pois esta compreende, de um lado, a qualificação do emprego (conjunto de exigências definidas a partir do posto de trabalho), qualificação do trabalhador (conjunto de atributos dos trabalhadores, mais amplo que o primeiro por incluir as qualificações sociais ou tácitas) e qualificação como relação social, historicamente redefinida entre capital e trabalho. Esta última dimensão é a

¹ HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In FERRETI et al. Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar. Petrópolis. Vozes, 1994

que mais fortemente expressa, de maneira concreta, a concepção de força de trabalho como mercadoria. Nesta relação historicamente conflitiva, muitas vezes mediada pelo Estado (como no caso brasileiro), definem-se em toda a sua inteireza, o valor do uso e o valor da troca da mercadoria força de trabalho”.

Ainda segundo Hirata² (1994 apud Ferreti 1997), a noção de competência é oriunda do discurso empresarial contemporâneo, da qual está ausente a relação social que define o conceito de qualificação; Nesse sentido, a competência se refere ao “saber ser”, mais do que “saber fazer”, e o trabalhador “competente” é aquele que sabe usar seus conhecimentos nas diferentes situações em seu posto de trabalho.

Um dos maiores aspectos relacionados com a qualificação, é a sua relação com as mudanças que ocorrem no mundo do trabalho. Segundo Larangeira (1997, p. 192), um novo paradigma de produção baseado em novas tecnologias a partir dos anos 70, recoloca os termos do debate sobre qualificação com três perspectivas principais: perspectiva pessimista, otimista e a terceira que seria a integração das duas primeiras.

Na primeira perspectiva, a pessimista, a evolução tecnológica faz com que cada vez menos o trabalhador necessite pensar na realização de suas tarefas, já que a microeletrônica simplifica as tarefas, fazendo com que o conhecimento do trabalhador não seja tão evidente na execução destas, e tornando-o alvo de substituição.

² Idem.

Na segunda perspectiva, a otimista, valoriza-se o trabalho humano em relação à inovação tecnológica, tornando-o mais autônomo em suas ações no controle dos processos de trabalho. Esse perfil resultaria numa mudança em relação à capacidade de tomada de decisão, ao conhecimento, a interdependência sistêmica e atualização freqüente.

A terceira e última perspectiva faria uma integração entre a visão otimista e a visão pessimista onde a ênfase seria na identificação tecnicista, procurando um favorecimento da inovação tecnológica no desempenho das funções mais complexas e conseqüentemente requerendo dos trabalhadores uma série de habilidades conceituais. Observa-se também uma identificação de lógica gerencial, na qual, através de posições de poder, o monopólio de conhecimento e de decisão seriam mantidos por uma minoria.

2.2.3 – A organização da aprendizagem no Brasil.

Para entendermos a origem da aprendizagem no Brasil, voltemos à época da Colonização do Brasil em que as relações escravistas de produção influenciavam no distanciamento da força de trabalho livre do artesanato e da manufatura. Nesta época, empregavam-se os escravos como carpinteiros, ferreiros, pedreiros, tecelões, afugentando os trabalhadores livres destes tipos de atividades, para que se diferenciassem do escravo, pois diante dos senhores e empregadores, viam tal como “coisa sua”.

Como o trabalho manual era destinado aos escravos, essa característica contaminava todas as atividades que lhes eram destinadas, como por exemplo, as que exigiam esforço físico ou a utilização das mãos. Buscando uma posição

social, os homens livres afastavam-se do trabalho manual para não deixar dúvidas quanto a sua própria condição. Esta é a base para que se criasse grave preconceito contra o trabalho manual, inclusive e principalmente contra aqueles que estavam socialmente mais próximos dos escravos: mestiços e brancos pobres (CUNHA, 1979 p. 3 e 4).

Cunha (1979) faz uma observação interessante sobre a destinação do trabalho pesado e sujo ao escravo e, ao mesmo tempo, os brancos livres queriam que determinadas atividades manuais, ficassem preservadas para si:

“Nesses casos, as corporações de ofício faziam normas rigorosas, até mesmo com apoio das câmaras municipais, impedindo ou pelo menos desincentivando o emprego de escravos como oficiais. Em decorrência, procurava-se “branquear” o ofício, dificultando-o a negros e mulatos. Mouros e judeus, dotados, também, de características étnicas “inferiores”, eram arrolados nas mesmas normas restritivas, embora fosse improvável que seu número no artesanato do Brasil colônia merecesse cuidados especiais”.

Um fato interessante ocorrido em 1820 na irmandade de São José, que era composta por carpinteiros e pedreiros “brancos”, onde proibiam a entrada do que consideravam as raças mulata, moura ou judia, expulsando aqueles “suspeitos” de tais origens, foi a aceitação de um marceneiro pardo e de baixa condição e posteriormente conferindo-lhe o grau de mestre, podendo assim, abrir sua oficina própria (CUNHA, 1979).

Isso ocorreu em virtude de que, com o tempo, o rigor foi diminuindo, pois a ausência de características étnicas foi sendo compensada por esmolas especiais à irmandade, ou seja, comprava-se a branquitude.

Com isso, a irmandade aceitou o marceneiro como irmão mediante uma esmola especial que era um valor quase dez vezes mais que os irmãos brancos pagavam, concedendo-lhe então a condição de que seria examinado podendo assim, abrir sua loja.

Outra situação semelhante à da Irmandade de São José, ocorreu na área da saúde, embora esse termo não seja muito apropriado para designar uma atividade profissional na época do Brasil colonial. Até a transferência da sede do reino português para o Brasil (1808), não havia ensino de medicina e de cirurgia na Colônia. Todos os físicos eram formados na Europa, em Coimbra e Montpellier (CUNHA, 1979).

Em 1794, no Rio de Janeiro, então sede do vice-reinado, encontravam-se apenas nove físicos e vinte e nove cirurgiões-barbeiros. Estes se submetiam a provas de habilitação nas práticas de sangria, aplicação de ventosas e extração de dentes, e eram os maiores concorrentes dos físicos.

Isso causava uma grande concorrência para os físicos, que era especialmente danosa, pois estes haviam estudado em faculdades na Europa e sentiam-se desprestigiados, pois muitos dos cirurgiões-barbeiros eram de origem social baixa, alguns até escravos e pretos forros. Além dessa concorrência direta dos cirurgiões-barbeiros, a arte da cura também era praticada por outros profissionais, assim como os boticários, os “anatômicos”, os “entendidos”, os “curiosos”, sem falar nos curandeiros (CUNHA, 1979).

Cunha complementa que essa disputa mostra que uma atividade que exige o uso habilidoso das mãos – no caso, a cirurgia – pode ter baixo ou alto prestígio, conforme seja desenvolvida por uma ou por outra categoria social.

“Tanto no caso dos carpinteiros como no dos físicos, a defesa do branqueamento contra o denegrimiento da atividade era, então, o complemento dialético do desprezo pelo trabalho exercido pelos escravos (pelos negros). Uma e outra expressavam, ideologicamente, não a discriminação do trabalho manual das demais atividades sociais, simplesmente, mas sim, a daqueles que o executam”.

Desde os tempos coloniais, quando havia demanda e não se encontrava força de trabalho disponível como, por exemplo, o empreendimento manufatureiro de arsenais de armas da marinha, o Estado coagia homens livres a se transformarem em artífices. Logicamente não eram quaisquer homens livres, e sim, aqueles que não tinham condições de gerar resistência alguma.

Da mesma forma, este procedimento era adotado aos “menores” destinados à aprendizagem de ofício: órfãos, desvalidos, abandonados eram encaminhados pelos Juizes e pelas Santas Casas de Misericórdia aos arsenais militares da marinha. Lá eram colocados para trabalhar como artífices durante anos, para depois pudessem escolher livremente onde, como e com quem trabalhar (CUNHA, 1979).

2.2.4 – O Liceu de Artes de Ofícios

A Província de São Paulo, nos anos finais do Império, apresentava organização do ensino deficitária. A instrução popular se restringia ao ensino das

primeiras letras e mesmo com o predomínio das escolas públicas, não ocorreu expansão significativa do número de escolas criadas pelo Estado que pudesse demonstrar ação política efetiva sobre a obrigatoriedade do ensino, de acordo com a Lei em vigor, em 1874 (MORAES, 2003).

“Nessa mesma época, o governo continuava a sustentar as duas casas de recolhimento e educação de menores: O Instituto de Educandos Artífices para meninos, e o Seminário da Glória, para meninas, ambos criados como obras de assistência social aos pobres, aos “desfavorecidos da sorte” e “deserdados da fortuna”.” (MORAES, 2003)

Em 1824, o governo da província fundou na capital, o asilo para meninos órfãos, denominado Seminário dos Educandos de Sant’Anna, extinto em 1868 e substituído pelo Instituto de Educandos Artífices, criado oficialmente em 1874, pois desde 1844 a instituição já abrigava os órfãos e meninos pobres, maiores de seis anos, aos quais seriam destinado o ensino das primeiras letras.

Um ano após a criação do Seminário dos Educandos de Sant’Anna, em 1825, foi criado o Seminário da Glória, onde o atendimento assistencial da época era realizado no setor medico hospitalar na Santa Casa de Misericórdia. O objetivo da Instituição, registrados nos estatutos do Seminário da Glória, segundo Moraes (2003), era atender à “mísera orfandade do sexo feminino cuja pobreza, poderoso veículo de tantos costumes e vícios que desgraçadamente transmitidos pelas mães às filhas tanto influem na depravação e estraga geral dos costumes”.

Diante dos meios empregados pelo Estado para a instrução e amparo da classe miserável e abandonada, na década de 1970, tem-se a iniciativa particular

que cria novas e eficazes maneiras de melhorar a condição de vida social. O Juiz Municipal de Casa Branca resolve fundar na Província, as “colônias agrícolas de menores”:

Preocupado com a questão, e na qualidade de Juiz de Órfãos, essa autoridade entendia que não era suficiente ensinar os menores a ler, escrever e contar, e enxergava, no trabalho moralizado, de mãos dadas com a instrução, no momento mesmo em que a inteligência do menino começa a desenvolver-se, senão um bom sistema de educação ao menos, melhor e muito do que o abandono completo”.

Com isso, propõe-se através da colaboração de particulares, o auxílio na formação de colônias de trabalho e ensino agrícola aos órfãos e abandonados, visando também, habilitá-los aos serviços da lavoura. Em 1877, na Província de São Paulo, é formada uma colônia orfanológica na Fazenda São Paulo das Cachoeiras, que receberia trinta órfãos de 12 a 16 anos, que não seriam remunerados no primeiro ano, sendo os seus serviços de aprendizagem levados em conta do ensino, alimento e roupa que receberiam.

Com a intenção de fundir em estabelecimento único a instituição de ensino e a educação industrial a ser fundada pelo senador Souza Queiroz e o Instituto de Educandos Artífices, é solicitada em 1875 a criação da Sociedade Protetora da Infância Desvalida, que tinha por fim a educação de meninos desvalidos. Essa instituição apresentava algumas semelhanças com o Instituto de Educandos Artífices no que diz respeito à admissão dos meninos, pois estes deveriam ter entre 7 e 14 anos, saúde satisfatória, vacinação e situação que não o inabilite a qualquer trabalho.

Também por iniciativa particular, foi criado em 1885 o Liceu do Sagrado Coração de Jesus – O Liceu dos Salesianos – que tinha o propósito de recolher e dar instrução e profissionalização aos órfãos e abandonados. O Liceu, como outras instituições dirigidas por religiosos, sofreu severas críticas de leigos, republicanos e maçons. Uma delas, publicada na Seção Livre do jornal “A Província de São Paulo”, afirmava:

“Os Salesianos eram uma filial da Companhia de Jesus e que os Jesuítas, “lobos vestidos de ovelhas”, já dominavam “absolutamente a educação da mocidade nas classes ricas, em ambos os sexos”, almejando agora, com o instituto de ensinamentos de artes e ofícios, cuidar da educação “de uma classe que vai ser poderosa, a que fica entre o operário e o capitalista, isto é: o mestre de ofício”.

Diante desses acontecimentos, perguntava-se ao presidente da província se era o caso de se permitir a continuidade de um estabelecimento como esse, de intuídos, no mínimo misteriosos e com os grandes defeitos comuns aos internatos dirigidos por ordens religiosas – “defeitos que prejudicam uma boa educação física, moral e intelectual”.

Com as farpas trocadas pelos defensores da escola laica, ou seja, a luta pela separação da Igreja e do Estado e os padres, reproduzem no campo educacional os grandes impactos travados no nível da sociedade mais ampla. Ganham força, os republicanos e os maçônicos. As lojas maçônicas foram as

primeiras a criar na província, escolas ou aulas noturnas para alfabetização de adultos, trabalhadores livres ou escravos. Nessas lojas, durante toda a década de 1970, formaram-se bibliotecas e organizaram palestras e debates de cunho político.

Introduzida no Brasil no século XVIII pelos jovens colonos, filhos dos donos de terras e de escravos – que iam “ilustrar-se” nas universidades européias, principalmente na França e em Portugal, a maçonaria brasileira, difusora das idéias iluministas, dos ideais liberais e emancipadores, assumiu grande importância política na primeira metade do século XIX, “sobretudo, no processo de emancipação e formação do Império Nacional”.(MORAES, 2003)

A maçonaria não se limitava a abrir e sustentar escolas. Além disso, atuava no sentido de beneficência, prestando auxílio aos pobres, às vítimas de epidemias, aos flagelados da seca do nordeste, e promover outros atos filantrópicos, como por exemplo, libertar escravos.

Em 1883, dez anos após a criação da Sociedade Propagadora da Instrução Popular, foi fundado o Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo, por ela mantido, marcando uma nova fase na história do ensino profissional na Província (MORAES, 2003).

A instituição, criada como “propagadora”, não se apresenta mais como uma instituição de cunho social, assistindo aos pobres, aos órfãos, aos abandonados.

Apresenta-se como uma instituição de iniciativa privada pronta a assumir duas premissas principais quanto aos objetivos propostos: atender às demandas de um mercado de trabalho em constituição, qualificando-o e encaminhando cidadãos livres às diversas profissões. Esses objetivos, que eram desenvolvidos por meio de cursos noturnos e gratuitos focados na formação de “conhecimentos indispensáveis ao cidadão e ao operário”, fizeram com que a instituição se colocasse como um diferencial em relação a esta proposta inovadora.

Seus objetivos, no entanto, nos primeiros dez anos não foram cumpridos, deixando de desenvolver o ensino de ofícios aos trabalhadores. Rejeitando claramente ao regime de internato, oferece cursos noturnos de instrução primária, com a intenção de atender àqueles que não têm condições, devido à ocupação diária de trabalho – homens, mulheres, adultos e crianças – passam a freqüentar as aulas noturnas. Fica claro que a origem se dá nos moldes das escolas maçônicas, devido ao fato das aulas serem públicas, o corpo de professores, a grande quantidade e o conteúdo das palestras e conferências, as reuniões e festas realizadas no salão da Propagadora, tornam evidente a intenção de propagar a afirmação política do grupo fundador, onde as questões são debatidas e conseqüentemente passam a ser divulgadas.

Em 1874, a direção da Propagadora elabora uma proposta inovadora e altera a organização dos cursos de arquitetura e construção, de mecânica industrial, agrimensura e agricultura, mostrando uma forma de qualificar e formar pessoas capazes de supervisionar o trabalho realizado nos diferentes setores, como o administrador nas fazendas e o mestre nas oficinas.

Com isso, ao invés de somente acolher menores pobres e desvalidos - como faziam as outras instituições - procuravam encaminhá-los profissionalmente mediante o ensino de conhecimentos rudimentares de alguns ofícios em crescimento na cidade de São Paulo, como por exemplo, as funções de alfaiates, sapateiros, marceneiros e carpinteiros.

Em 1878, são abertas aulas de taquigrafia na Propagadora e em 1881, revelando a existência de uma crise, talvez financeira, de certa gravidade, o curso primário é entregue à Sociedade Abolicionista, que se incube de sua manutenção.

Em 1882, há um movimento liderado pelo conselheiro Leôncio de Carvalho, com o objetivo de reativar o funcionamento da escola da Propagadora. Surge então, o Liceu de artes e ofícios de São Paulo.

A idéia era retomar os antigos projetos de implantação do ensino profissional gratuito voltado para o preparo de um pessoal habilitado para o exercício da lavoura, do comércio e das indústrias (MORAES, 2003).

A proposta do Liceu de Artes de Ofício de São Paulo era, através da ajuda financeira dos beneméritos associados, o auxílio do governo Provincial e a ajuda dos distintos cavalheiros que se propunham a lecionar gratuitamente diversas matérias.

Espelhando-se no Liceu de Artes e Ofícios do Rio de Janeiro, Leôncio de Carvalho considera que é extremamente necessária através do Liceu de Artes de Ofício de São Paulo a organização do ensino profissional, pois as riquezas da província ainda não se encontravam aproveitadas, vinculando portanto, a existência dos Liceus a questão do desenvolvimento econômico. Leôncio de

Carvalho defende ainda, que a propagação do ensino primário e profissional como o mais urgente remédio contra os efeitos da crise social que ameaça o país.

Leôncio de Carvalho enfatizou a importância da criação das escolas profissionais, com o seu poder disciplinador e moralizante, poupando o Estado das grandes quantias despendidas com penitenciárias, asilos de mendigos e corpos de polícia. O discurso proferido por Leôncio de Carvalho na cerimônia de inauguração do Liceu é bastante interessante, pois relata um cenário necessário para levantar o nível do ensino público, propondo as seguintes medidas:

...”liberdade de ensino, subvenção a escolas particulares, nomeação de professores ambulantes, escolas, mistas, reforma em cada um dos distritos escolares, separação do ensino religioso do ensino secular, abertura de cursos noturnos, nomeação de um inspetor devidamente remunerado para cada distrito, aumento de vencimentos aos professores, reorganização da Escola normal existente na cidade, criação de jardins de infância, instrução primária obrigatória e, finalmente, direção das escolas de cada município pela respectiva Câmara”.

Dos cursos apresentados pelo Liceu de Artes de Ofícios, as matérias incluídas em sua programação são classificadas em dois grupos: ciências aplicadas e artes. Interessante observar que a maior tendência era priorizar a formação de trabalhadores requisitados pela construção civil, o que será predominante a partir dos anos 1890, como por exemplo, os ofícios de carpinteiro, marceneiro, pedreiro, serralheiro, entre outros.

Outro ponto interessante das matérias desenvolvidas nos programas revela uma concepção do desenho sustentada em preceitos clássicos, na qual a geometria aparece como disciplina fundamental. O curso de artes iniciado como estudo do desenho linear geométrico e as disciplinas artísticas orientadas, de acordo com a geometria, indicam que o desenho geométrico constitui a base de todo o sistema pedagógico (MORAES 2003).

Rui Barbosa, quando do seu discurso comemorativo dos 25 anos do Liceu de Artes e Ofícios do Rio de Janeiro, enfatizou que o desenho seria o “alicerce do ensino industrial” decisivo para o progresso da indústria no país. Segundo Rui Barbosa, “a noção de arte aplicada, como elemento essencial a todos os produtos da indústria humana, não existia” e complementa que “o valor do desenho como instrumento educativo, como princípio fecundante do trabalho” não cessava o seu crescimento, sendo então, considerado um dos propulsores do desenvolvimento econômico dos Estados, através do reconhecimento como uma base primordial da cultura escolar.

As exposições internacionais contribuíram para o início de uma nova era, pois a partir da Exposição Industrial de Londres, em 1851 iniciou-se na Inglaterra uma ampla reforma de ensino que desencadearia uma reorganização do sistema de aprendizagem industrial. Em 1862, na exposição Inglesa, difundiram o novo modelo inglês para o mundo.

Como descreve Moraes (2003), Rui Barbosa, aproveitando-se dos relatórios apresentados pelos países participantes das exposições industriais, elaborou um estudo que serviu para subsidiar sua proposta de reforma de ensino à Câmara dos Deputados, em 1882 sobre o estágio do desenho em cada um

desses países. Essas propostas – apresentadas por Ruy Barbosa - aproximavam-se daquelas defendidas por Rangel Pestana, Leôncio de Carvalho e demais realizadores do Liceu de São Paulo. Ruy Barbosa propõe ainda, a criação de cursos noturnos, institutos intermediários para adultos e, para orientá-los, a organização de uma Escola Nacional de Artes Aplicadas, que estaria voltada à adequação da arte ao trabalho mecânico e fabril.

Curiosamente, essas exposições causaram certas “competições pacíficas”, que apresentavam um caráter pedagógico, aproximando os grupos dominantes em relação às experiências de ensino profissional realizadas em outros países, motivando-os para a necessidade de implantar a transmissão desse saber fazer pela via escolar. Isso ocorreu através do apoio de grandes educadores da época, como Froebel, Herbart, Horácio Mann, Spencer e outros – todos seguidores de Pestalozzi – um dos principais responsáveis pela introdução da natureza sob a forma de lições de coisas e das atividades manuais da escola. Todos esses autores consideraram a educação como o harmonioso desenvolvimento natural, intelectual, moral e físico da criança e redefinem sua participação no ato educativo. A questão do método de ensino é mais bem explicitada por Spencer, adotando o método indutivo e reafirmando os princípios desenvolvidos por Pestalozzi.

[...] “devia-se ensinar partindo do simples para o complexo, do concreto para o abstrato, do empírico para o racional, garantindo-se que o aprender fosse, antes de tudo, um acontecimento agradável”.

Dessa forma, era necessário que o Liceu oferecesse condições materiais para execução do método, o que fora providenciado por Leôncio de Carvalho mediante a compra de um museu pedagógico. Assim, o aluno aprenderia com prazer aquilo que lhe era ensinado.

Através das exposições anuais oferecidas pelo Liceu, foram observados o quanto desenvolvidos estavam seus alunos, fruto das trocas de experiências através das exposições industriais e pedagógicas realizadas no exterior. Nessa época, o Liceu possuía aproximadamente 500 alunos e, em sua fala, o presidente da Província salienta o crescente progresso do estabelecimento manifestado na exposição de trabalhos dos alunos:

“Seus benéficos efeitos já se fazem notar nas fábricas e oficinas, onde sobressaem os artistas e operários que freqüentam as aulas do Liceu.

(...) O Liceu de Artes e Ofícios veio preencher uma grande lacuna.

(...) Os produtos da lavoura e da indústria tornam-se incontestavelmente melhores e mais abundantes, quando as pessoas que se dedicam a estas carreiras, possuindo as necessárias habilitações, afastam-se da rotina e sabem usar dos novos meios e processos de trabalho. Assim, considerada a instituição à que me refiro, além de instrutiva é altamente econômica”.

Em 1888, a informação disponível da administração provincial informa que 738 alunos haviam se matriculado nas 13 aulas que funcionavam regularmente no Liceu de Artes e Ofício. Somente no curso primário, as matrículas chegavam ao número de 478 e percebe-se, quanto à nacionalidade, um movimento migratório,

considerando o aumento dos estrangeiros como portugueses, italianos, franceses, alemães e argentinos. De forma geral, as informações referentes ao Liceu são praticamente inexistentes.

No próximo tópico é abordada a criação do Serviço Nacional de aprendizagem, já no início dos anos 1940 e que sucede o período de transição das décadas anteriores, originando uma nova estrutura de formação profissional no Brasil.

2.2.5 – A criação do SENAI e SENAC

Outorgada a nova Constituição em 10 de novembro de 1937, a orientação político-educacional para o mundo capitalista fica bem explícita em seu texto, sugerindo a preparação de um maior contingente de trabalhadores para as novas atividades abertas pelo mercado. Neste sentido, a nova Constituição enfatiza o ensino pré-vocacional e profissional, retirando do seu texto que a “educação é direito de todos”.

Em julho de 1942, o Decreto 4.481 dispõe sobre a obrigatoriedade dos estabelecimentos industriais empregarem um total de 8% correspondente ao número de operários e matriculá-los nas escolas do SENAI, criada em 22 de janeiro do mesmo ano pelo decreto 4.048. Em 21 de novembro de 1942 o decreto 4.984 dispõe que as empresas oficiais com mais de cem empregados devam manter, por conta própria, uma escola de aprendizagem destinada à formação profissional de seus aprendizes.

Somente com o fim do Estado Novo e o início de uma Constituição de cunho liberal e democrático, no Período da Nova República (1946 – 1963), foi

determinada na educação a obrigatoriedade de se cumprir o ensino primário e à União foi dada a competência para legislar sobre diretrizes e bases da educação nacional. Além disso, a Nova Constituição fez voltar o preceito de que a “educação é direito de todos”.

Em 1946, através do decreto 8.621, o então ministro Raul Leitão da Cunha, cria o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, atendendo às mudanças exigidas pela sociedade, após a revolução de 1930.

Fazendo um retrospecto sobre o desenvolvimento da Educação Profissional no Brasil, esta sempre esteve atrelada à realidade do sistema produtivo e à organização sócio-econômica. Segundo Matias (1997), quando ciência e tecnologia caminhavam a passos lentos e até mesmo dissociadas das atividades produtivas, o ensino profissional estava voltado ao desenvolvimento de habilidades muito específicas, vinculadas a um determinado ofício.

Neste cenário, a qualificação técnica recebia louvores e era valorizada ao extremo, pois a formação profissional era constituída unicamente da transferência das técnicas dos artesãos, os quais realizavam todas as suas tarefas sem nenhum recurso tecnológico ou qualquer tipo de conhecimento formal.

No final do século XIX e início do século XX, surge a demanda por operários mais qualificados do ponto de vista técnico. Neste momento, foram criadas as escolas de artes e ofícios, prevalecendo o modelo de transferência de técnica de artesão para o aprendiz, porém já apareciam alguns recursos tecnológicos mais complexos e uma pequena parcela de conhecimento formalizado (MATIAS, 1997).

Com a impulsão do processo industrial, os primeiros quarenta anos do século XX foram marcados, no Brasil, pelas políticas de substituição de importações. Surge a partir de então, uma demanda de trabalho para as atividades industriais e conseqüentemente, a necessidade de qualificar uma força de trabalho então escravista e assalariada agrícola, e transformá-la em trabalhadores assalariados urbanos.

Em 1942, sem base para o ensino primário e com a necessidade de acelerar a formação profissional, surge no governo Vargas o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, qualificando operários que se caracterizam pela sua baixa escolaridade. Em 1953, através da então chamada Lei da Equivalência, os egressos dos cursos técnicos passam a ter direito a concorrer a qualquer curso superior. Essa validação não fez diferença entre a formação geral e profissional: os cursos técnicos, com raras exceções, embora se tornassem de nível médio, permaneceram com seu caráter de ensino de artes e ofício e por outro lado, prevalece a cultura do “status quo” das profissões mais intelectualizadas. (RAMA, 1997, apud MATIAS e FERNANDES, 1997).

Com isso, foram alterados os primeiros dispositivos da Lei 4024 de 1961 - a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), que instituiu a profissionalização compulsória em todos os cursos de segundo grau. Ocorre, neste período uma supressão de disciplinas como Filosofia, Sociologia, Física, Química e Biologia, que foram substituídas por componentes de formação profissional em geral ministrado sem equipamentos e laboratórios adequados, fazendo com que as instituições optassem pelo ensino comercial o que necessariamente não as obrigavam investir em infra-estrutura.

Esse caráter compulsório causou muitos protestos, principalmente pelos educadores das Ciências Humanas e também pelos donos de escolas, pois esta certificação técnica pouco representava para os alunos que pretendiam profissionalizar-se no ensino superior. Nove anos mais tarde, por meio da Lei 7044, os dispositivos compulsórios foram revogados e a profissionalização passou a ser opção da escola e do aluno.

Pode-se dizer que a maioria das escolas técnicas federais, não obstante tenham modificado seus currículos e deixado de ministrar disciplinas de caráter mais humanístico, mantiveram em suas propostas educacionais nas décadas de 70 e 80, a aplicação de conceitos fundamentais das ciências chamadas exatas, especialmente nos cursos voltados à área industrial. Por outro lado, malgrado a inconsistência que sempre marcou as políticas de formação profissional no Brasil, essas instituições, ao lado das escolas do Sistema “S”, foram as que receberam maiores recursos humanos e equipamentos (MATIAS, 1997).

Segundo Matias (1997), essa situação levou às escolas técnicas federais o reconhecimento da sociedade e do sistema produtivo. Essas escolas passam a ser procuradas, tanto pelo fato de garantirem, por meio de uma educação gratuita, chances de ingresso nos cursos superiores das melhores escolas, como a possibilidade de obtenção de um diploma de nível médio, reconhecido profissionalmente. As Escolas Técnicas Federais, depois da Lei 7044/82, não alteram significativamente essa realidade, do ponto de vista curricular. Foram mantidos cursos integrados, onde o aluno obtinha a certificação de ensino de segundo grau e o diploma de técnico.

Os cursos complementares, em sua maioria, apresentavam baixa procura e grande evasão e reprovação. Essa realidade era apontada, especialmente, como conseqüência da falta de requisitos de formação dos alunos.

O Senai criou vários programas com a intenção de iniciar jovens e adultos na formação profissional. O texto abaixo foi publicado no livro “A formação para o trabalho no final de ciclo: entre a reconversão produtiva e a exclusão social”.

TABELA 9 – Programas criados pelo SENAI para a formação profissional de jovens

Contexto	Período	Inserção e exclusão no mercado	Existência ou não de programas formalizados
Direcionado a jovens entre 12 e 18 anos, desamparados e integrantes do mercado informal.	1987	Inserção da população carente	PIPM - Programa de Iniciação Profissional do Menor
Programa oferecido nas modalidades iniciação e formação	1989	Desenvolvido para maiores de 16 anos	PCFP – Programa Comunitário de Formação Profissional
Estende o atendimento aos alunos de 5ª a 8ª do nível primário do SESI	1990	Inserção de jovens no mercado	PIPM - Programa de Iniciação Profissional do Menor

Fonte: elaboração própria a partir de LEITE, 1995 p.173 a 174

2.3 – O sistema atual da aprendizagem no Brasil

Aprendiz é o empregado com idade entre 14 anos completos e 24 incompletos, sujeito do processo de formação técnico-profissional do ofício ou ocupação, ao qual se refere o artigo 428 da CLT; o aprendiz se caracteriza por estar matriculado em curso mantido ou reconhecido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem, pelas Escolas Técnicas de Educação ou por Entidades sem fins lucrativos (ONG's), que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional.

A aprendizagem é a ação ou efeito de aprender uma arte, ofício ou qualquer atividade, através da própria experiência ou sob a orientação de um mestre, individualmente ou em grupo. Caracteriza-se por um período em que o aprendiz, destina seu tempo em aprender um ofício para tornar-se um profissional (NASCIMENTO, 2003).

Magano (1992) conceitua a aprendizagem como um sistema em virtude do qual o empregador se obriga, através de um contrato, a empregar um jovem trabalhador e a lhe ensinar ou a fazer que se lhe ensine metodicamente um ofício, durante período previamente fixado, no transcurso do qual o aprendiz se obriga a trabalhar a serviço de dito empregador.

Oliveira conceitua aprendizagem como a forma de aquisição de capacidades que fazem, de seu detentor um profissional, devendo para tanto ser alternada, metódica, sob orientação de um responsável, em ambiente adequado (OLIVEIRA, 1997).

Todos os estudiosos remetem os conceitos à reafirmação de que aprendizagem é um “contrato” de trabalho especial firmado entre empregador e trabalhador maior de 14 e menor de 24 anos, mediante o qual este se compromete a participar efetivamente dos processos de trabalho, com finalidade educativa e assegurando-lhe o aprendizado em determinada profissão, ou formação profissional adequada à demanda do mercado de trabalho.

2.3.1 – A legislação sobre aprendizagem

Considerando que, o jovem ao terminar o ensino fundamental possua entre 14 e 15 anos de idade e que a necessidade individual ou familiar faz com que deva ingressar no mercado de trabalho, é comum que jovens nessa faixa etária procurem qualificar-se para se adequarem às exigências do mercado de trabalho, reais ou imaginárias.

Neste momento, entre o ensino fundamental e o ensino médio, que são caracterizados como “educação básica” é que se faz necessária a educação profissional, como complemento à Educação Básica. Vale ressaltar que a Educação Profissional não substitui a Educação Básica.

O Programa de Aprendizagem de Comércio de Bens e Serviços modificou-se recentemente através da Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000, que altera a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), aprovada pelo decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943, renovando o instituto legal da aprendizagem profissional. A grande novidade introduzida é a possibilidade de entidades sem fins lucrativos poderem oferecer programas de aprendizagem profissional em caráter subsidiário

ao sistema “S”, onde está inserido o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac, criado através do decreto-lei 8.621 de 10 de janeiro de 1946.

E, em seguida, na mesma data, o decreto-lei 8.622 dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários e vem estabelecer deveres dos empregadores e dos aprendizes.

No dia 14 de junho de 2005, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva assinou uma Medida Provisória que estende a aprendizagem até 24 anos. Com a mudança legal, os contratos de aprendizagem que se encerravam quando o jovem completava 18 anos, agora podem ser prorrogados. Os contratos, de acordo com a Lei 10.097/00, que disciplina a contratação do aprendiz, continuam a ter duração de dois anos.

2.3.2 – O Contrato de Aprendizagem

O contrato de aprendizagem é um contrato especial, escrito e a termo, em que se compromete o empregador a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento moral, físico e psicológico. Neste tipo de contrato de trabalho, o aprendiz se obriga a executar com diligência e zelo as tarefas necessárias à sua formação.

Neste contrato, além da profissionalização, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários, de acordo com o inciso II do § 3º do artigo 227 da Constituição Federal e o artigo 65 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Para validação do contrato de aprendizagem, este tem que possuir: a) registro e anotação do vínculo na Carteira de Trabalho e Previdência social; b)

matrícula e frequência do aprendiz na escola; c) inscrição do aprendiz em Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços por entidade qualificada para tal; d) existência de um Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços formatado com a carga horária, atividades teóricas e práticas a serem desenvolvidas e os objetivos do curso.

3 – METODOLOGIA

3.1 – Tipo de pesquisa

A pesquisa foi realizada em forma de estudo de caso, de natureza exploratória, qualitativa, através de aprofundamento das diversas fontes de evidências existentes.

3.2 – Universo e amostra

O estudo tem como amostra um extrato do conjunto de 3 turmas organizadas no Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac, na cidade de Presidente Prudente, no período de 2002 a 2005, a partir do Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços, bem como de empresas participantes do programa neste mesmo período.

O universo pesquisado corresponde a 101 alunos dos quais 50 foram aprovados, sendo então definida por acessibilidade uma amostra de 12 jovens.

3.3 – Sujeitos da pesquisa

A pesquisa teve como foco central de investigação os alunos egressos do Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços e representantes de 12 empresas, que participaram como contratantes desses jovens, no período em que participavam do programa.

Além disso, foram entrevistadas duas coordenadoras do próprio programa do Senac bem como representantes de outras três instituições: Casa do Pequeno Trabalhador, Fundação Mirim e Senai.

3.4 – Coleta de dados

Os dados da pesquisa foram coletados a partir de:

- a) levantamento de documentos do próprio programa;
- b) questionários encaminhados aos jovens que passaram pelo programa no período de outubro/2002 a maio/2005;
- c) questionários enviados aos representantes de empresas que participaram do programa;
- d) Entrevista com os coordenadores do Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços.

3.5 – Análise dos dados

Os dados foram analisados através do levantamento de documentos do Programa, do conteúdo dos questionários respondidos pelos jovens egressos e empresários e das entrevistas com as coordenadoras do Programa, com a finalidade de identificar como se configuram as formas de inserção e exclusão dos jovens no mercado de trabalho.

Com base nos resultados obtidos, foi possível avaliar se o Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços fez, no período considerado, com

que o egresso obtivesse condições diferenciadas de inserção no mercado de trabalho na região de Presidente Prudente.

3.6 – Delimitação da pesquisa

Esta pesquisa não tratará os alunos não-egressos do Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços.

4. – O Programa de Aprendizagem Comercial em Presidente Prudente: análise e resultados

4.1 – Presidente Prudente: localização, cenário econômico e mercado de trabalho

Presidente Prudente conta com 29 municípios em sua microrregião³, com destaque para as cidades de Mirante do Paranapanema, Presidente Bernardes, Presidente Epitácio, Presidente Venceslau e Teodoro Sampaio.

Todas as cidades da microrregião visualizam Presidente Prudente como centro de compras, pois é a única cidade que possui hipermercados, *shopping centers*, faculdades e uma atividade de comércio melhor estruturada. Muitos dos moradores destas cidades, nos finais de semana, viajam até Presidente Prudente para efetuar suas compras e aproveitar os pontos de lazer da cidade para diversão da família.

Nos últimos anos, ocorreram várias mudanças na estrutura de emprego de Presidente Prudente. De acordo com os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e SEADE (Sistema Estadual de Análise de Dados), até 1985, havia maior participação dos empregos no setor de comércio seguido da indústria. A partir dos anos 1990, houve alterações, ocorrendo uma predominância

³ Os demais municípios da microrregião são Alfredo Marcondes, Álvares Machado, Anhumas, Caiabu, Caiuá, Emilianópolis, Estrela do Norte, Euclides da Cunha Paulista, Iepê, Indiana, Marabá Paulista, Martinópolis, Nantes, Narandiba, Piquerobi, Pirapozinho, Rancharia, Regente Feijó, Ribeirão dos Índios, Rosana, Sandovalina, Santo Anastácio, Santo Expedito, Taciba, Tarabai.

do pessoal ocupado no setor de serviço, seguido pelo comércio e redução no setor industrial (GOMES, 2002) Este cenário se mantém até os dias de hoje.

A maioria dos setores de atividade econômica de Presidente Prudente sofreu oscilações entre crescimento e redução de empregos desde os anos 1990. A diminuição dos postos de trabalho deve-se a vários fatores, locais e nacionais. O investimento no setor, guerra fiscal e a redução do número da força de trabalho nas empresas ativas é um dos principais motivos locais da diminuição dos postos de trabalho. A maioria das empresas busca automação, contribuindo assim, para a redução de seu quadro de funcionários e em alguns casos até o fechamento de empresas. Os fatores nacionais refletem diretamente no ambiente econômico da cidade e região (GOMES, 2002).

Segundo dados do SEADE para o ano de 2003, prevalecem as atividades voltadas para os setores da prestação de serviços com 21.552 trabalhadores em 1.728 estabelecimentos, e do comércio com 10.679 trabalhadores em 2.527 empresas formais, contrastando com 403 estabelecimentos industriais empregando 9.090 trabalhadores. Estes são os dados mais recentes pesquisados pelo SEADE

Muitos trabalhadores que residem em cidades vizinhas - na sua maioria, jovens iniciando sua carreira profissional - são levados a Presidente Prudente pela falta de recursos em suas cidades e optam por trabalhar na atividade comercial e na prestação de serviços, além de freqüência em faculdades a fim de obterem formação acadêmica.

Nas décadas passadas, o conceito de emprego adaptava-se aos padrões de tarefas ditadas pelas divisões de trabalho, ao passo que hoje as organizações selecionam as pessoas adequadas, às vezes, apenas para desenvolver atividades em determinados projetos. (GOMES e MARINS, 2004)

Gomes e Marins (2004) ressaltam ainda que:

Os empregos estão escasseando. Todos nós temos de aprender novas maneiras de trabalhar, com habilidades tecnológicas e gerenciais, para nos adequarmos à nova forma de realizar o trabalho, esquecendo o emprego. Hoje há muitas situações de trabalho temporário, inclusive nos cargos de “trabalho que precisa ser feito”. A transformação atual ocorre no aspecto qualitativo – quando há a transferência de tarefas do homem para as máquinas, o que não quer dizer emprego como entendemos tradicionalmente -, e quantitativo – quando requer uma mudança no sistema produtivo de trabalho.

Presidente Prudente ainda mantém um índice de 20,81% na participação dos empregos ocupados da indústria contra 23,08% do Estado de São Paulo. No comércio, mantém um índice de 24,45% contra 17,79% do Estado de São Paulo e na prestação de serviços, 49,34% contra 52,33% do Estado de São Paulo. No setor agropecuário e da construção civil, mantém, respectivamente um índice de 1,31% e 4,10% de participação dos empregos ocupados. (SEADE, 2003).

De acordo com Gomes (2002), muitas pessoas, diante da falta de emprego, são levadas a procurar a estrutura pública do governo estadual mantida pela Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho (SERT), em busca de oportunidades de trabalho. De acordo com o Censo 2000, Presidente Prudente tinha naquele momento 29.962 pessoas trabalhando no mercado informal e

14.845 pessoas desocupadas. Em junho de 2000, a referida secretaria possuía 22.905 pessoas cadastradas em busca de trabalho.

Em geral, as pessoas que são cadastradas na SERT à procura de emprego possuem de 21 a 31 anos (36,44%), o que mostra o grande percentual de jovens desempregados, indo ao encontro do perfil do desemprego nacional. Deste público, 83,31% são de Presidente Prudente e os 16,69% pertencem às cidades da região que buscam emprego em Presidente Prudente (GOMES, 2002).

O grau de escolaridade é um dos fatores que comprometem o candidato no momento de ingressar no mercado de trabalho. Gomes (2002) ressalta que do total de cadastrados na SERT, 39% possuíam o primeiro grau incompleto, enquanto a grande maioria das empresas exigia o segundo grau completo ou mesmo o ensino superior. A consequência é que grande parte dos trabalhadores cadastrados não possui as exigências básicas para preencher as vagas ofertadas e isso ocasiona o seu não-preenchimento. Vale ressaltar que as empresas de Presidente Prudente não têm a cultura de fazer a contratação de seus empregados através da SERT.

Pochmann (1999, p.97) ressalta que

"[...] a educação torna-se cada vez mais uma condição necessária para o emprego da mão-de-obra, a oferta de trabalho tende a star mais identificada com a busca de maior qualificação profissional. A escolaridade passa a ser um recurso inadiável de elevação da qualificação da mão-de-obra, já que há correlação direta entre baixa escolaridade e baixa qualidade ocupacional, sem ser uma panacéia de resolução do problema do emprego nacional".

A qualificação profissional é hoje, de suma importância para o ingresso no mercado de trabalho, porém não é o único fator que influencia nesta inserção. O alto índice de desemprego acolhe várias camadas sociais, inclusive daquelas em que ocorre certa qualificação profissional. O que acontece na maioria das empresas é a redução de cargos hierárquicos, cargos executivos e estratégicos, que passam para as mãos dos próprios empresários. Estes, por sua vez, ocupam o espaço que seria ocupado por um trabalhador que possua o ensino superior, mas que não possui experiência profissional.

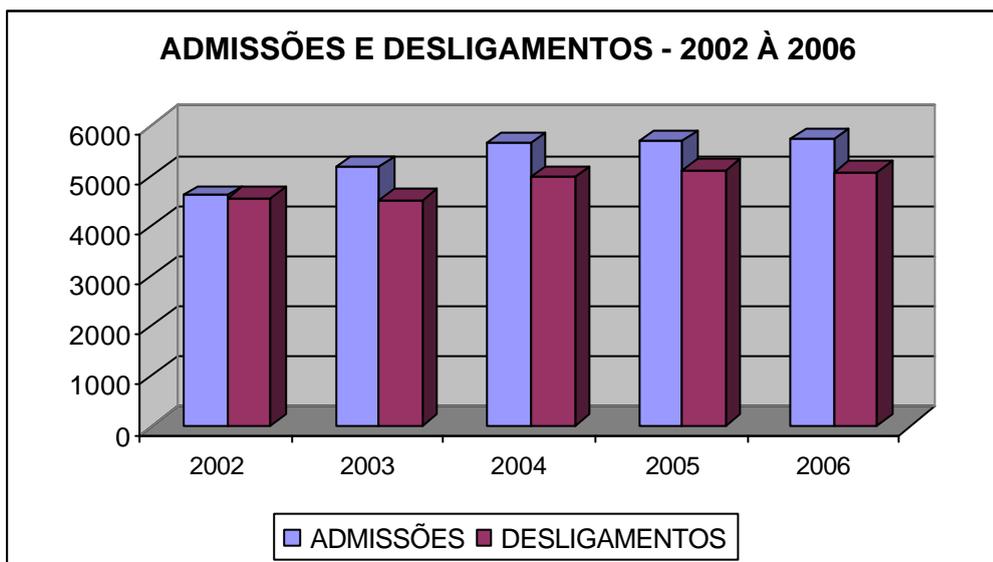
A falta de emprego não atinge somente a cidade de Presidente Prudente. Várias cidades vizinhas, distantes até 30 quilômetros de Presidente Prudente onde residem milhares de pessoas, procuram oportunidades de emprego. É muito comum que pessoas dessas cidades se desloquem diariamente até Presidente Prudente para trabalhar, caracterizando suas cidades de origem como cidades “dormitórios”.

Além da busca de trabalho, Presidente Prudente é um grande pólo comercial, onde famílias residentes nas cidades vizinhas fazem compras, estudam e aproveitam locais destinados ao lazer da população.

Conforme dados extraídos da RAIS 2005, do Ministério do Trabalho e do Emprego, a cidade de Presidente Prudente apresentava no final de 2005 um total de 50.057 empregos formais, distribuídos pelos setores de serviços (17.783 trabalhadores), do comércio (12.311 trabalhadores), e indústria (11.057 trabalhadores). Desse contingente, o número de jovens empregados com idade entre 16 e 24 anos era de 10.706, cerca de 20% do universo de trabalhadores com emprego formal (RAIS/2005 – MTE).

O Gráfico 2 mostra que no setor de comércio as admissões vêm crescendo ao longo dos anos e os desligamentos, permanecem sempre abaixo, caracterizando elevada rotatividade.

GRÁFICO 2 – Admissões e Desligamentos – 2002 a 2006



Fonte: CAGED-RAIS

4.2 – Aprendizagem em Presidente Prudente

Em Presidente Prudente, além do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, que é objeto da presente pesquisa, outras três instituições oferecem programas voltados à qualificação e desenvolvimento de jovens na mesma faixa etária, ou seja, entre 14 e 24 anos. São elas a Casa do Pequeno Trabalhador, a Fundação Mirim e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI. Na seqüência do presente tópico, destacamos os principais aspectos levantados durante as entrevistas com os responsáveis pelo programa de aprendizagem em cada instituição.

A primeira delas, denominada “Casa do Pequeno Trabalhador”, desenvolve o programa de Aprendizagem para o Desenvolvimento de Ações Profissionais – PADEP, com duração de 2 anos, permanecendo o jovem na instituição durante 6 horas semanais e na empresa de 36 a 40 horas semanais (incluindo o tempo de permanência na instituição).

Existe um acompanhamento por parte da Instituição em relação à freqüência e rendimento desses jovens junto às empresas, à família e à escola formal; Quando observado queda no rendimento do jovem o mesmo é excluído da empresa onde desenvolve suas atividades profissionais.

Nesta instituição, o jovem não faz o programa concomitantemente com o trabalho. Durante os quatro primeiros meses, o jovem obtém conhecimentos de Língua Portuguesa, Matemática, postura profissional, orientação sobre o trabalho, elaboração de currículo, orientação sobre higiene pessoal, comunicação entre outras situações ligadas ao bom desempenho deste no mercado de trabalho. Somente após este período, em que a Instituição avalia o perfil de cada jovem é que são encaminhados às empresas, que normalmente procuram a Instituição com a finalidade de empregá-lo.

O sistema de contratação é feito totalmente pela instituição, portanto tanto o contrato de trabalho como os encargos pertinentes à contratação são de responsabilidade da própria Casa do Pequeno Trabalhador. Na empresa, o jovem permanece fixo em uma única função em virtude de que o seu perfil já foi avaliado através do período que antecede o contrato de trabalho na empresa, o que restringe seu desenvolvimento em outras áreas de atuação.

Em 2006, a instituição mantinha 280 jovens e cerca de 40 jovens foram efetivados pelas empresas. Este índice é considerado baixo pela coordenadora pedagógica, Luciana Martins Francisco, que concedeu a entrevista.

A coordenadora afirma que uma das maiores dificuldades é manter o índice de frequência dos alunos próximo aos 100% no programa, e que consequentemente, reflete a baixa inserção destes jovens no mercado de trabalho.

Declara ainda, que “a maioria das empresas que possuem menores em seu quadro de funcionários, o fazem em virtude da exigência da legislação trabalhista”, que é manter de 5% a 15% do quadro fixo composto por aprendizes.

Outra Instituição, que há 46 anos desenvolve trabalhos de desenvolvimento profissional e de qualificação em Presidente Prudente, é a Fundação Mirim, a qual denomina este como Educação para o Trabalho.

A Fundação Mirim atende jovens de 15 a 17 anos e onze meses e só os encaminha ao mercado de trabalho aos 16 anos, onde mantém este jovem em programa interno destinado à sua formação. Neste programa, são desenvolvidas noções básicas de orientação em relação à postura profissional, orientação de higiene pessoal, apresentação pessoal, cidadania, matemática, língua portuguesa; além de orientações relacionadas diretamente ao mercado profissional, onde os alunos obtêm noções de qualidade total, qualidade de vida, informática, relacionamento interpessoal, rotinas empresarias, matemática financeira, secretariado, recepção, gestão de pessoas e contabilidade.

Há, nas empresas, rodízio das funções que os jovens desenvolvem, permitindo assim, que este obtenha experiências em várias áreas e desta forma, possa delinear a sua opção de carreira.

Alem do acompanhamento, pela Fundação Mirim, dos jovens em cada empresa, há também o acompanhamento escolar e social, em que, no primeiro são observados os comportamentos e rendimentos escolares dos jovens e caso este tenha baixo rendimento escolar o mesmo perde o vínculo com o programa. Neste caso, há uma conversa com os pais dos jovens, a fim de que os mesmos possam ajudar na orientação do jovem para que este permaneça no trabalho.

No âmbito social, a responsável pedagógica da Instituição faz visitas constantes de três em três meses às empresas participantes do programa com a finalidade de observar o comportamento tanto profissional quanto pessoal dos jovens.

Os jovens são todos registrados em caráter celetista pela Fundação Mirim e vão para o mercado de trabalho aos 16 anos, permanecendo até os 17 anos e 11 meses. A partir desta data, o contrato de trabalho com a Fundação é reincluído e a empresa faz a opção pela contratação deste jovem ou não. Durante o programa, estes jovens permanecem em tempo integral de jornada de trabalho na empresa que o contratou.

A coordenadora Técnica da Fundação Mirim, Grazielle Campos de Souza, pedagoga, comenta que o índice de empregabilidade pelas empresas após os jovens completarem 18 anos é altíssimo, sendo que em 2006, 93% dos 250 jovens da instituição foram contratados pelas empresas em que permaneceram durante o programa. Apesar deste número elevado, concorda que a maioria das empresas

ainda contrata os jovens para cumprir a cota de 5% a 15% de jovens no quadro de funcionários da empresa.

Todos os anos são oferecidas 250 vagas à população e cerca de 1.200 jovens procuram pela Instituição para inscrever-se e concorrer a uma chance de ingressar no mercado de trabalho.

O Senai de Presidente Prudente também oferece o programa de aprendizagem, porém no âmbito industrial. Existe um processo seletivo que prioriza às empresas o preenchimento das vagas e as remanescentes são disponibilizadas para a comunidade em geral. Neste processo seletivo, questões de Língua Portuguesa, Matemática e Ciências são abordadas para que sejam eleitos alguns alunos que ingressarão no programa.

Diferente da Casa do Pequeno Trabalhador e da Fundação Mirim, as empresas é quem contratam os jovens no regime celetista e assumem todos os seus encargos trabalhistas. A carga horária da jornada semanal dos jovens é dividida entre Senai e empresas em 50% cada uma, ou seja, os alunos permanecem em aulas práticas durante 20 horas semanais no Senai e as outras 20 horas permanecem na empresa.

Os jovens, quando originados da demanda das empresas, permanecem no programa até alcançarem 24 anos de idade, o que não ocorre com os jovens que não estão empregados, permanecendo no programa até completarem 18 anos de idade.

Nadia Isper, secretária da Instituição, salienta que apesar dos jovens não possuírem um acompanhamento mais próximo em relação ao ensino regular – educação formal – e também nas empresas, há uma controle da frequência destes

jovens tanto em relação ao curso realizado no Senai quanto na empresa. Reforça ainda, que infelizmente, as empresas assumem os jovens aprendizes em suas instalações em virtude da exigência da legislação, já mencionada neste trabalho.

4.3 – O Programa de Aprendizagem no Senac

A Implantação do Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços foi um grande desafio para o Senac-SP, que buscou subsídios em estados como Rio de Janeiro, Minas Gerais, Paraná e Amazonas, junto às empresas e Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), dado que o programa já existia naquelas localidades. (ZANOTE, 2004)

Segundo Zanote (2004), “nas reuniões com os representantes das empresas, falava-se sobre o Programa e a legislação, sempre com o intuito de despertar o interesse pelo trabalho a ser realizado em parceria e sua importância para a sociedade, e não apenas frisar a obrigatoriedade”. Com essa premissa, procurava-se, junto às empresas, uma construção mútua do programa de aprendizagem que se estendia além das aulas realizadas no Senac, ou seja, a continuidade da formação profissional dar-se-ia nas empresas, através das atividades que o aprendiz nela desenvolvia.

É claro que não se atendia todas as necessidades do programa e da empresa, porém a formatação do programa que se deu no final de 2002, tornou-se referência para os outros Estados, considerando obviamente, as particularidades de cada região. Como as Diretorias Regionais do Senac Nacional atuam autonomamente em seus Estados, estes poderiam elaborar seus próprios

programas de aprendizagem, tomando por base o diagnóstico local (ZANOTE, 2004).

A partir de 2002, teve início o desenvolvimento do programa, começando por um caderno de prática docente, composto por subsídios para que o coordenador pudesse orientar-se e desenvolver os trabalhos de forma autônoma, pois cada turma teria características próprias e a idéia central era de adaptação à diversidade de cada região (ZANOTE, 2004, p. 7).

Ao final de 2002, o programa foi implantado gradativamente em todas as Unidades do Senac São Paulo, a partir da demanda gerada através das notificações do Ministério do Trabalho e Emprego às empresas e também por iniciativa própria do empresariado. Como várias empresas do ramo de serviços são contribuintes do Senac, foi sugerido pelo seu Departamento Nacional que a nomenclatura utilizada no programa mencionasse também, o termo “serviços”, ficando assim caracterizada a abrangência do programa, que dentro do ambiente Senac é conhecido por “Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços” (ZANOTE, 2004).

Em decorrência da implementação da Lei Federal 10.097 de 19 de dezembro de 2000, o Conselho Regional do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac-SP, Administração Regional no Estado de São Paulo aprovou em 28 de outubro de 2002 o Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços.

O programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços declara como principal característica o desenvolvimento de competências, definidas como

a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação os valores, os conhecimentos e as habilidades necessárias para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho, de acordo com o Parecer CNE (Conselho Nacional de Educação) e CEB (Câmara de Educação Básica) nº 16/99, de 05/10/99.

Esse parecer dispõe sobre a regulamentação da legislação específica do exercício profissional. Por outro lado, a Resolução CNE-CEB nº 04/99 de 08/12/99, trata da especialização, ao determinar que os perfis profissionais de conclusão de qualificação, habilitação e especialização profissional de nível técnico sejam estabelecidos pela escola, obedecidas as Diretrizes Curriculares definidas para a Educação Profissional de Nível Técnico e as competências profissionais a serem desenvolvidas em cursos desse nível.

Durante sua participação no Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços, o jovem vivencia através da estrutura dos módulos do programa, situações de aprendizagem que se acredita, estejam ligadas aos processos das atividades das empresas, como por exemplo, trabalhar em equipe, ter responsabilidade, ser um profissional ético, pró-ativo, comprometido, e acima de tudo ter iniciativa para interagir e tomar decisões.

Essas qualidades tornam-se recentemente uma exigência para determinados segmentos do mercado de trabalho, especialmente como critérios de seleção em face de um contexto de elevadas ou crescentes taxas de desemprego e reduzido crescimento da economia.

Essas são algumas das qualidades relacionadas ao comportamento dos jovens que participam do programa. Existe ainda o aprendizado da profissão à qual o jovem se dedica, concretizando a finalidade do programa que é a formação do “aprendiz”. O decreto 5.598, de 1º de dezembro de 2005 traz no seu artigo 6º:

“Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho”.

De acordo com a premissa do programa, entende-se que não basta o jovem demonstrar determinado comportamento pessoal e profissional, ou mesmo uma ótima formação teórica, mas também se pressupõe que o percurso da aprendizagem signifique a realização de atividades práticas inerentes a uma determinada profissão.

Essas atividades, que são desenvolvidas no programa através dos módulos de Aprendizagem em Vendas e Telemarketing e Aprendizagem em Gestão Empresarial representam 220 horas cada um, subsidiando uma formação específica aos setores de comércio e serviço. Ao final do módulo “Aprendizagem em Vendas e Telemarketing” o aprendiz terá condições de aplicar técnicas de vendas visando o atendimento ao cliente, entender a estrutura organizacional, modelos de gestão, objetivos e políticas das empresas bem como entender e compreender o composto de marketing como fator que influi na atração, no desenvolvimento e na fidelização dos clientes. Terá condições também de compreender a necessidade da administração de estoques e logística adequada, estabelecer critérios de preços dos bens e serviços, interpretar legislação que

regula atividades de comercialização compreendendo as normas referentes aos direitos do consumidor, contratos comerciais, normas de higiene e segurança no trabalho e as questões tributárias e fiscais entre outros. Em relação ao módulo “Aprendizagem em Gestão Empresarial”, ao concluí-lo, o aprendiz terá condições de realizar as atividades referentes aos ciclos de gestão, com qualidade, responsabilidade social e habilidade para trabalhar em equipe entendendo a organização e seus modelos de gestão interpretando cenários com base nos ambientes internos e externos identificando e interpretando as diretrizes do planejamento estratégico, tático e operacional, além de compreender e utilizar a tecnologia da informação como ferramenta de produtividade e competitividade organizacional.

4.3.1 – Os objetivos do Programa de Aprendizagem no Senac

O objetivo que norteia este programa é a profissionalização de adolescentes encaminhados pelas empresas dos setores de comércio e serviços, na condição de aprendizes. Os aprendizes são contratados por uma empresa e, ao mesmo tempo, recebem formação técnico-profissional. São consideradas as características do mundo do trabalho, marcado por transformações estruturais significativas, exigindo dos profissionais: flexibilidade para adaptação às mudanças, empenho para promover transformações e sensibilidade para a melhoria da qualidade de vida.

E é nesse contexto que a Aprendizagem Profissional se apresenta como uma forma de garantir, conforme previsto no artigo 69 do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente), “o direito à profissionalização e à proteção no trabalho,

observados os seguintes aspectos de respeito à condição peculiar de pessoal em desenvolvimento, capacitação profissional ao mercado de trabalho, entre outros:

Nesse sentido, não é mais possível admitir que, a título de assistência social, se promova a mera intermediação do trabalho juvenil, de maneira precária, sem garantia dos direitos trabalhistas básicos, e sem que se promova qualquer qualificação profissional.

O Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços possui como objetivos e conteúdos curriculares, temas como a promoção e a manutenção no cotidiano profissional, de um comportamento solidário e exercício da cidadania, em função da apropriação de valores referentes à humanização da vida, do trabalho e das relações entre as pessoas, ao equilíbrio ecológico, ao repúdio a toda sorte de violência, à justiça social, ao respeito aos direitos humanos e à equidade.

De acordo com o manual de aprendizagem do Senac, o programa procura aprimorar o domínio de competências básicas como organização pessoal e do ambiente, comunicação oral e escrita, leitura e interpretação de textos, operação de cálculos básicos, respeito mútuo, responsabilidade, integridade, compromisso, assertividade, iniciativa, criatividade, a partir de uma ação contínua e transversal, em complemento ao currículo da escola regular, obtendo assim a complementação necessária à sua qualificação profissional para atuação no mercado de trabalho.

Apropriar-se de competências básicas para o trabalho, compatíveis com as novas exigências tecnológicas, organizacionais, culturais, éticas e estéticas do trabalho, especialmente as requeridas para a inserção e permanência em

atividades produtivas do setor de comércio e serviços, são algumas das exigências atualmente requeridas pelo mercado de trabalho.

O programa tem ainda como objetivo fazer com que o participante utilize instrumentos que viabilizem a formulação e a operação criativa de planos de autodesenvolvimento e de projetos coletivos de melhoria da qualidade de vida, em especial nos ambientes de trabalho.

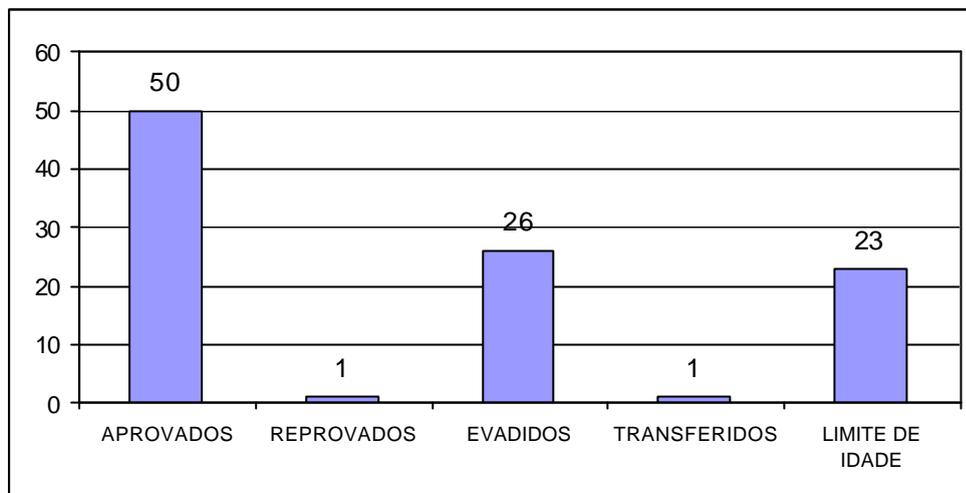
4.4 – O Programa de Aprendizagem no Senac de Presidente Prudente.

Com a difusão do programa em toda a rede do Senac, a unidade de Presidente Prudente iniciou a primeira turma do Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços em outubro de 2002, e concluída em outubro de 2004.

A partir daí, a demanda estendeu-se e foi realizada a segunda turma, tendo seu início em 10 de março de 2003 com término em março de 2005, e por último, a terceira turma, que iniciou em abril de 2003 e encerrou-se em maio de 2005.

Importante salientar que nos documentos fornecidos pela secretaria escolar do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac de Presidente Prudente, o termo “evadido” é utilizado tanto nos casos de evasão consideradas naturais como evasão por força do alcance do limite de idade do jovem que do programa participa. Neste estudo, procurou-se separar os termos com a finalidade de melhor clareza e identificação dos números correspondentes.

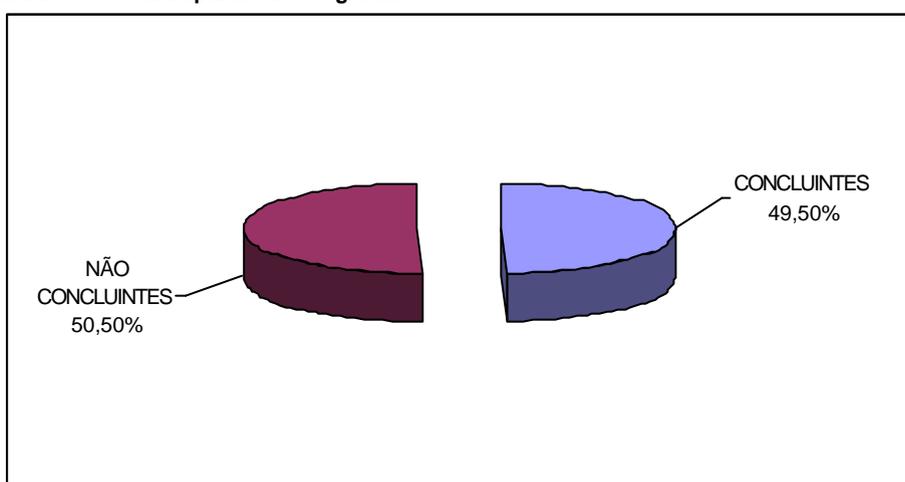
GRÁFICO 3 - Números do Programa



FONTE: Elaboração própria.

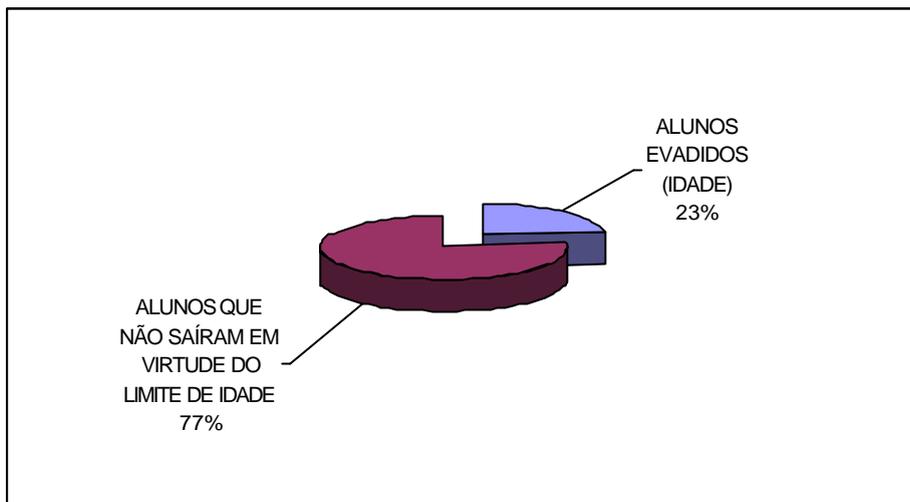
Estas turmas são objeto deste estudo, contemplando 50 alunos egressos, 1 reprovado e 1 transferido, 26 alunos evadidos por vários motivos, dentre estes, o desinteresse do próprio aluno e 23 alunos que chegaram ao limite da idade de 18 anos, entre os 101 que iniciaram o Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços (Gráfico 3). O resultado das três turmas iniciadas no Senac de Presidente Prudente, é de 49,5% concluintes do programa.

GRÁFICO 4 – Participantes do Programa



FONTE: Elaboração própria.

O motivo pelo qual 23 alunos não terminaram o programa é conhecido, como mostram os gráficos 3 e 5. O alto índice de evasão do curso se dá por exigência da legislação de aprendizagem, onde o aluno não pode ultrapassar a idade de 18 anos, que a partir de 14 de junho de 2005 estendeu-se para 24 anos. Como o objeto dessa pesquisa se dá em três turmas do Programa de Aprendizagem em bens e Serviços onde a data limite do término não ultrapassa o mês de maio de 2005, a de se considerar ainda, a legislação anterior, ou seja, o limite de 18 anos de idade.

GRÁFICO 5 – Alunos não desligados e alunos desligados do programa em virtude da idade

FONTE: Elaboração própria.

4.5 – Análises dos questionários e entrevista com os coordenadores

4.5.1 – A perspectiva das coordenadoras do Senac

Foram entrevistadas duas coordenadoras do Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços do Senac: Denize Nogueira Machado Nobre e Roseli Nappi, que neste trabalho serão citadas como Nobre e Nappi, respectivamente.

De acordo com as coordenadoras, o objetivo do programa de aprendizagem permeia a oportunidade que é dada ao jovem para que o mesmo se prepare para o mercado de trabalho, fazendo com que crie habilidades através de bom relacionamento, desenvolvendo princípios éticos e de cidadania, aumentando sua competitividade no mercado profissional.

As coordenadoras foram questionadas sobre a transformação ou não destes jovens ao término do programa. Ambas concordam que o programa

consegue transformar o jovem principalmente nas questões de postura ética, de responsabilidade, fazendo com que levem para as suas famílias as informações e conhecimentos que adquirem no decorrer do programa. Além disso, observa-se que os alunos começam a se preocupar com o futuro, mudando o comportamento até mesmo no ensino formal, causando amadurecimento de suas relações com amigos, colegas de trabalho e principalmente com a família.

A avaliação de Nobre e Nappi com relação à inserção dos egressos no mercado de trabalho é positiva. Em uma das turmas encerradas estima-se que aproximadamente 70% dos jovens que concluíram o programa estejam contratados, porém não há dados que confirmem essa informação.

Segundo Nappi e Nobre, o principal motivo pelo qual o jovem passa pelo programa é a realização do sonho por um emprego, de conseguir experiência profissional e de necessidades financeiras para auxiliar os familiares.

Terminado o programa, as empresas têm a opção de contratação ou não dos jovens que dele participaram durante dois anos.

Nappi declara que *“as empresas contratam quando há necessidade utilizando o critério e análise de perfil adquirido ao longo dos dois anos de participação no programa”*.

Nobre complementa que *“as empresas que não contratam o menor, tem como motivo a inadequação deste ao ambiente da empresa, onde se percebe um desalinhamento com a missão e visão da instituição e também pelo simples fato de apenas cumprirem a legislação em vigor, contratando o jovem somente no período de dois anos, período que o curso tem de duração”*.

As coordenadoras foram questionadas sobre a questão das empresas contratarem os jovens pelo programa aproveitando-se da legislação para contratar trabalhadores por baixos salários. Algumas empresas, por não terem conhecimento total do programa, cumprem apenas o que reza a legislação, declara Nappi.

Já Nobre, apesar de concordar que as empresas aproveitam-se da questão para a contratação de mão-de-obra barata, ressalta que essa não é uma situação generalizada, pois muitas empresas têm consciência de que não é só cumprir a legislação e sim o cumprimento e valorização da questão de responsabilidade social.

Na pesquisa elaborada pelo Ipea (2005) ressalta-se essa questão. É muito comum que as empresas contratem jovens mais experientes para evitar e/ou diminuir o índice de rotatividade em contrapartida o jovem que não tem nenhuma experiência perde a oportunidade. A maior dificuldade das empresas é contratar um jovem que se encontra em idade de decisão sobre que caminho tomar, seus princípios, valores e suas pretensões pessoais e profissionais.

Ocorre que se a legislação trabalhista impede remunerações mais baixas ou se os jovens não as aceitam, a oferta de postos de trabalho para a juventude pode se tornar bastante limitada (IPEA, 2005)

Situação bastante interessante declarada pelas coordenadoras é a questão do tratamento pela empresa, do jovem que participa do programa em relação aos demais funcionários da empresa. Cabe ressaltar, que para a empresa, não há qualquer tipo de preconceito com relação ao jovem participante do programa, porém a casos de funcionários que se sentem ameaçados pelos jovens com

relação à competência deste. Outro sinal de preconceito se dá pelo motivo de que os funcionários consideram que os aprendizes são privilegiados, por não assumirem cargos de risco (lembrando que este estudo se dá com jovens entre 14 e 18 anos) ou periculosidade, e principalmente por estarem ausentes da empresa durante 9 horas semanais, recebendo a remuneração dessas horas.

Dos 101 jovens que iniciaram - considerando as três turmas objeto deste estudo – apenas 50 terminaram o programa. Um índice relativamente alto de desistências. Nappi considera que o maior motivo pela evasão, quando originada pelo aprendiz se dá pelo desinteresse do mesmo. “Alguns acham que é muita responsabilidade e talvez muito cedo para trabalhar”.

Nobre destaca alguns casos interessantes: Uma das jovens, que era extremamente resistente às mudanças, tinha dificuldades para se relacionar com o grupo, com isso desistiu do programa. Outro caso, de um jovem que foi desligado por motivo de demissão da empresa, por consumir alimentos objeto de venda no interior do supermercado. O último caso é de um jovem que declarou não precisar do programa porque sua mãe o sustentaria. Devido a este fato não necessitaria trabalhar. Hoje, este jovem encontra-se trabalhando como balconista em uma loja de tecidos no comércio de Presidente Prudente.

A pesquisa do Ipea (2005) mostra um cenário a respeito da inserção no mercado de trabalho:

[...]“Dos jovens que estão no mercado de trabalho, em média 70% iniciaram suas atividades ainda na infância (antes dos 15 anos), 30% na juventude e ninguém, praticamente, ingressou no mercado de trabalho após os 24 anos”.

A maior demanda pelo programa se dá através dos pais que procuram o Serviço Nacional de aprendizagem Comercial com seus filhos para saber mais sobre o programa. Todos são orientados para procurar as empresas. Muitas vezes, salienta Nappi, que o período em que a empresa quer contratar o jovem no programa, o Senac não possui turmas abertas para atender a necessidade naquele momento. Quando isso ocorre, as empresas procuram outras organizações na cidade, como Casa do Pequeno Trabalhador e Fundação Mirim – já citadas - que oferecem o programa de forma diferenciada e não necessitam do fechamento de turmas para abertura de vagas. No item 4.2 são detalhados os casos dessas Instituições.

O Senac acompanha estes alunos na empresa em forma de visitas esporádicas, sem agendamento prévio, efetuando o registro no livro ata, registrando-se todas as atividades do aprendiz na empresa e o acompanhamento na caderneta que cada aluno possui. “Às vezes, os próprios alunos solicitam nossa visita às empresas”, observa Nappi.

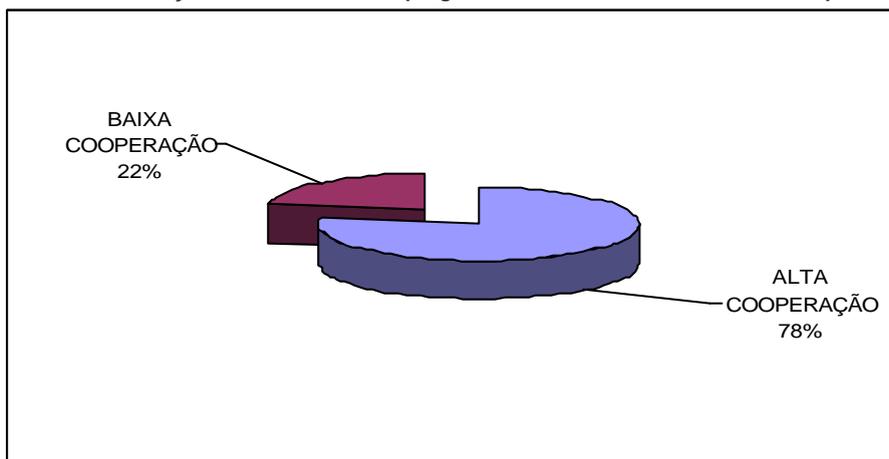
Nobre ressalta que muitas vezes há reclamações por parte dos jovens com relação ao rodízio de funções, obrigatório de acordo com a Lei de Aprendizagem, mas que muitas empresas não fazem. Muitas vezes os jovens passam até dois anos trabalhando na mesma função dentro da empresa, o que foge dos objetivos do programa. Finalmente, as coordenadoras declaram que não há nenhuma dificuldade de relacionamento entre empresas e Senac.

4.5.2 – A perspectiva dos empresários

A pesquisa envolveu também a participação de doze representantes das empresas que participaram do programa. A maioria considera como características positivas do aluno egresso do Programa, seu comportamento pessoal e relacionamento com os demais da empresa (gráfico 6).

Outro ponto a ser enfatizado é com relação ao perfil do jovem, em que as habilidades relacionadas às mudanças, responsabilidades e comprometimento foram consideradas de suma importância para o seu desenvolvimento.

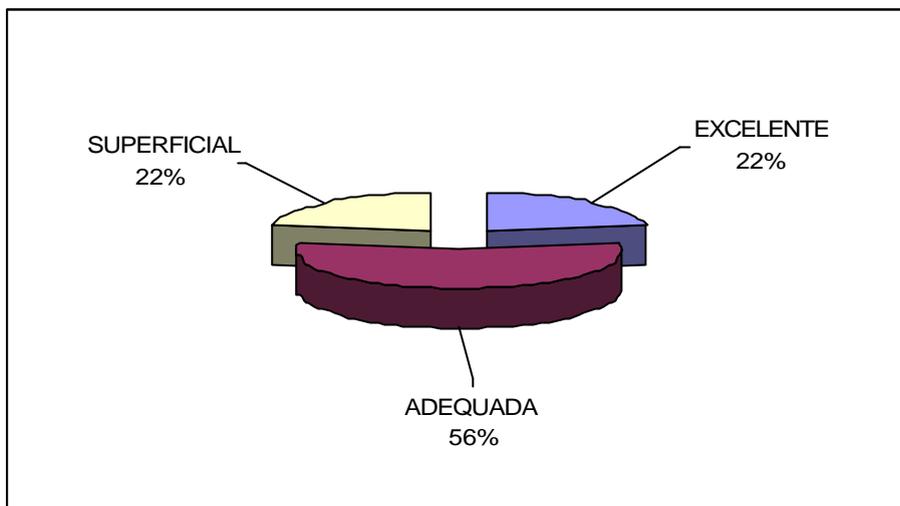
GRÁFICO 6 – Relação entre os alunos do programa e os demais funcionários da empresa



FONTE: Elaboração própria.

Numa avaliação geral sobre a qualificação deste jovem, enquanto participante do Programa de Aprendizagem em Bens e Serviços, 56% dos entrevistados consideram “adequada”, seguido de 22% nas avaliações “superficial” e “excelente”. (Gráfico 7)

GRÁFICO 7 – Avaliação dos empresários em relação a Qualificação Profissional dos jovens que participaram do Programa



FONTE: Elaboração própria.

Foram apontadas algumas fragilidades no desempenho do egresso, que naturalmente, como qualquer outro jovem que passe por essa condição do “primeiro contato” com o mundo do trabalho, demonstre certo receio ou até mesmo “medo” do novo e de relacionar-se com os demais colegas da empresa. Alguns respondentes apontaram o comprometimento e pró-atividade como uma fragilidade do egresso.

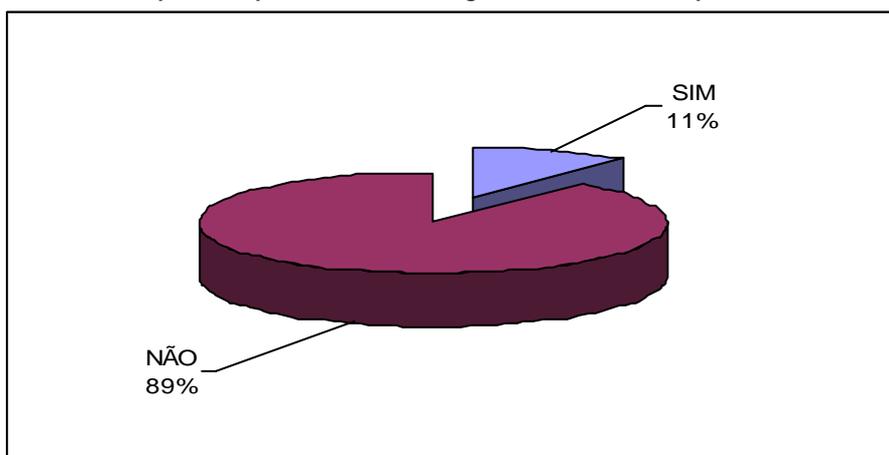
Outra questão colocada foi sobre o benefício deste jovem para a empresa no período em que manteve a relação Programa de Aprendizagem e empresa e grande parte das empresas identificaram no jovem o aproveitamento de idéias e disponibilidade de compartilhar experiências vividas no programa e levadas para a empresa. Em uma delas, foi implantando um projeto denominado “espaço da criança” para que os clientes deixassem as crianças enquanto efetuassem suas compras, bem como projetos de qualidade de vida, como ginástica laboral aos funcionários da empresa.

Foram questionados os motivos da não-contratação do jovem egresso do Programa e as respostas mais incidentes foram: a indisponibilidade de vagas, o desinteresse, a falta de motivação por parte do jovem, a falta de maturidade e o baixo desempenho. Algumas empresas colocaram como principal motivo a questão do conhecimento insuficiente, disciplina, responsabilidade e falta de motivação pelo próprio jovem.

No momento da contratação deste jovem na empresa, concomitante com a participação deste no programa, 78% dos entrevistados participou do processo seletivo. As empresas foram criteriosas na escolha daquele que seria o “menor aprendiz”, enfatizando a necessidade tanto do jovem quanto da família, avaliando questões financeiras e situação socioeconômica.

Uma característica interessante, é que em 89% das empresas entrevistadas, os jovens não são parentes ou filhos de funcionários da empresa, conforme pode ser observado no gráfico 8.

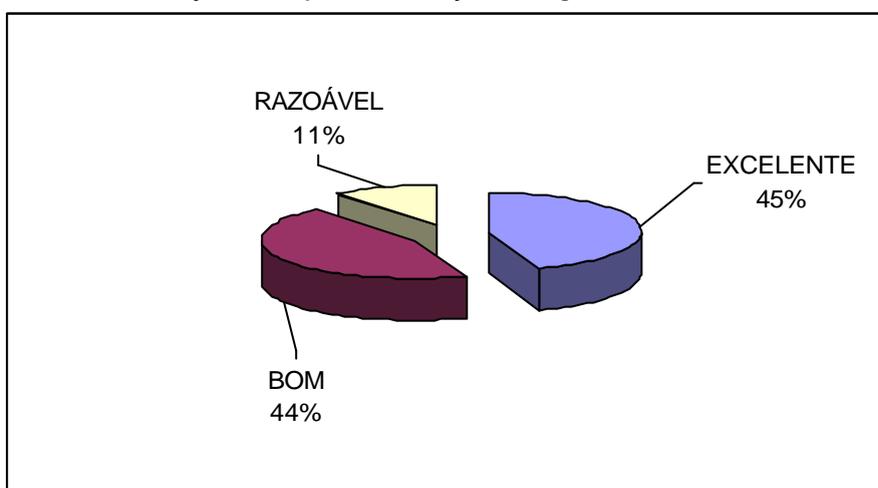
GRÁFICO 8 - O aprendiz é parente ou filho de algum funcionário da empresa



FONTE: Elaboração própria.

Sobre a avaliação do Programa de Aprendizagem em Bens e Serviços, 45% dos respondentes avaliam o programa como “excelente”, seguido de 44% como “bom” e 11% como “razoável”, conforme o gráfico 9. Entende-se que através da avaliação feita pelas empresas, o programa demonstra dar bons resultados, possibilitando melhor condições de desenvolvimento e conhecimento aos jovens que dele participam.

GRÁFICO 9 – Avaliação das empresas em relação ao Programa

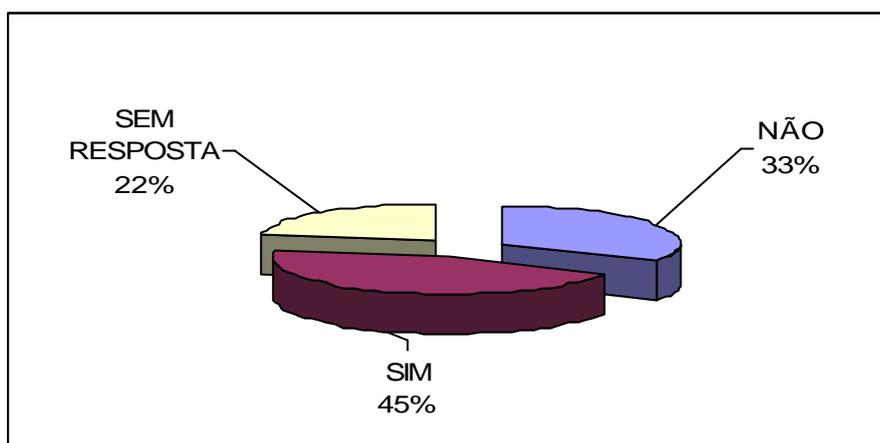


FONTE: Elaboração própria.

Questionou-se à empresa participante se contrataria o jovem aprendiz caso não fosse uma obrigação legal; 45% das empresas entrevistadas disseram que independentemente da exigência da legislação, contratariam o jovem aprendiz; 33% responderam que independentemente da exigência, não contratariam o jovem e 22% não se manifestaram quanto à questão (Gráfico 10). Portanto, 55% das empresas não manifestaram resposta positiva, indicando que ainda não possuem uma cultura organizacional voltada ao social inserida em suas missões,

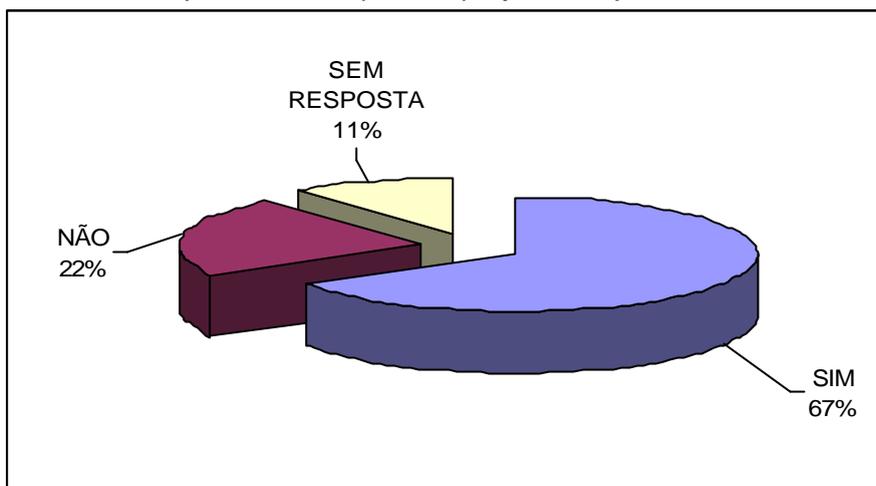
contratando os jovens apenas para o cumprimento da legislação, e às vezes, para a substituição de trabalhadores mais antigos.

GRÁFICO 10 – Caso não fosse uma obrigação legal, o percentual de contratação do jovem



FONTE: Elaboração própria.

Das empresas entrevistadas, 67% declaram cumprir rigorosamente o que determina a legislação, que é manter em seu quadro fixo de funcionários o percentual de no mínimo 5% e no máximo 15% de jovens aprendizes. 22% das empresas entrevistadas não seguem a legislação a rigor e apenas 11% não se manifestaram quanto à questão. Através destes dados, temos 33% das empresas que estão em desacordo com a legislação ou não se manifestam a respeito (Gráfico 11).

GRÁFICO 11 - Cumprimento da cota (5% a 15%) de jovens no quadro de funcionários

FONTE: Elaboração própria.

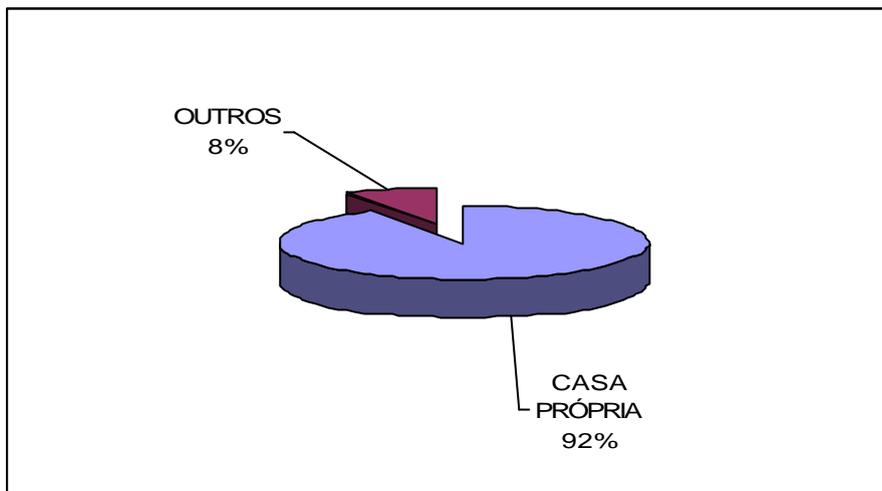
4.5.3 – A Perspectiva dos jovens egressos

Neste item, as respostas dos jovens serão analisadas e apresentadas na seqüência, a partir de quatro categorias distintas: Família, Educação, Trabalho e Programa de Aprendizagem.

a) Família

Notou-se através dos resultados da pesquisa, que a maior parte das famílias, onde residem os jovens, mesmo sendo de famílias humildes, possuem casa própria (Gráfico 12). Um indicador de que mesmo com algumas dificuldades financeiras em virtude da faixa salarial abaixo da média da região metropolitana de São Paulo, houve um empenho na obtenção de casa própria por parte das famílias dos jovens.

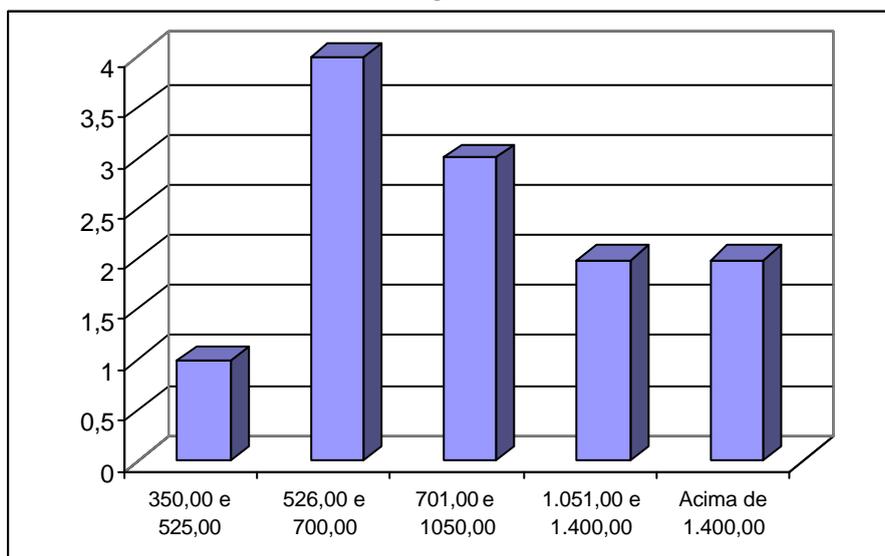
GRÁFICO 12 – Residência onde o jovem egresso reside



FONTE: Elaboração própria.

Quanto à renda salarial da família dos jovens, observa-se que a maior parte está entre a faixa de R\$ 526,00 e R\$ 700,00 bem abaixo do levantado pela pesquisa RAIS/MTE em 2005, que traz o valor de R\$ 749,31 como remuneração média (individual) de empregos formais em Presidente Prudente.

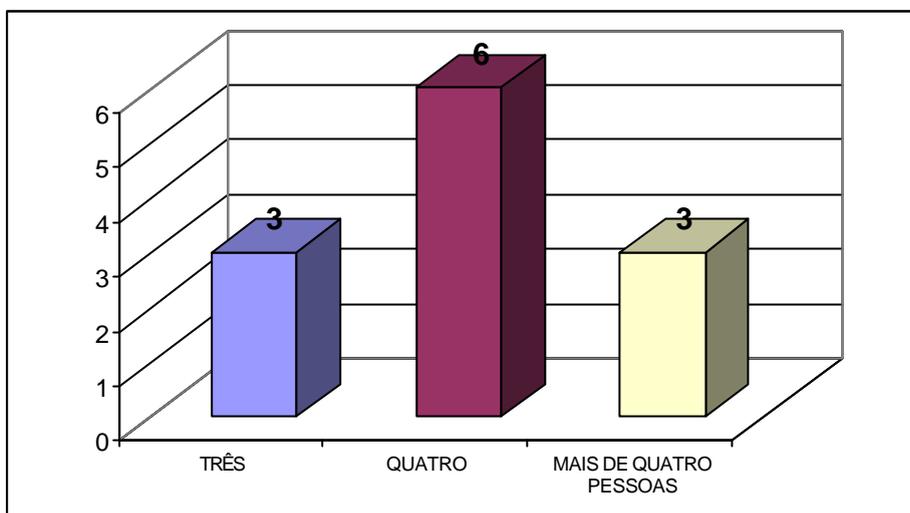
GRÁFICO 13 – Faixa de renda familiar dos egressos



FONTE: Elaboração própria.

Dos jovens entrevistados, a maioria reside com mais 3 pessoas na família, padrão absolutamente normal dentro do contexto sócio-econômico brasileiro.

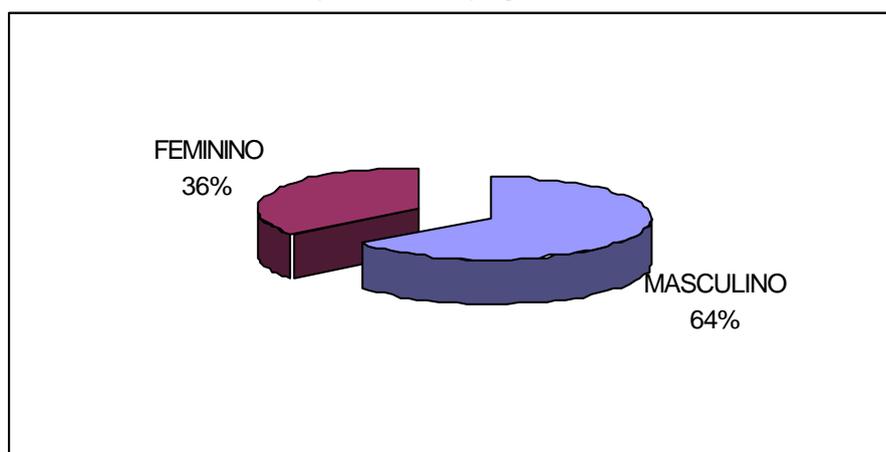
GRÁFICO 14 – Número de pessoas residentes na casa (incluindo o egresso)



FONTE: Elaboração própria.

A distribuição dos questionários, que foi em sua maioria por acessibilidade aos jovens egressos, apresentou 50% de jovens do sexo masculino e número igual ao feminino (gráfico 16). Independentemente dessa amostra, conforme o gráfico 15, 64% dos alunos são do sexo masculino, contra 36% do sexo feminino.

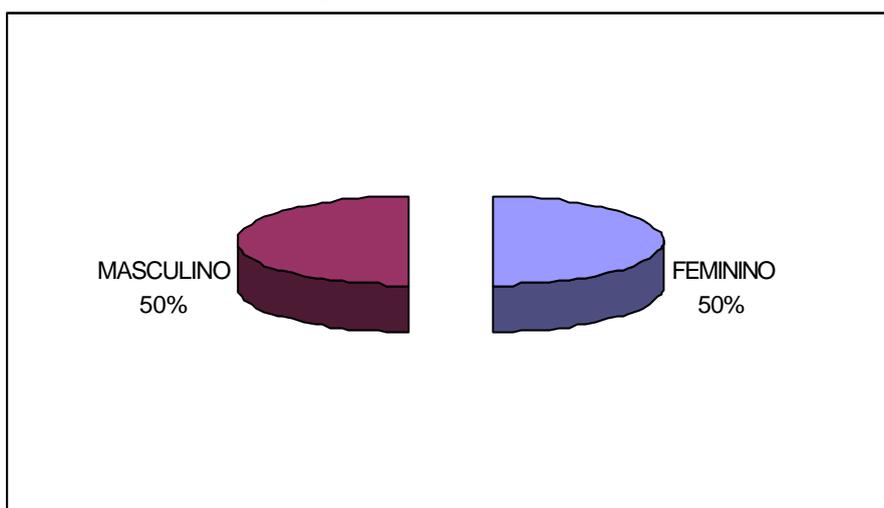
GRÁFICO 15 - Sexo dos alunos que iniciaram o programa



FONTE: Elaboração própria.

Próximo a essa estatística, 65% dos jovens que evadiram do curso são do sexo masculino e 35% são do sexo feminino.

GRÁFICO 16 - Sexo dos alunos egressos entrevistados

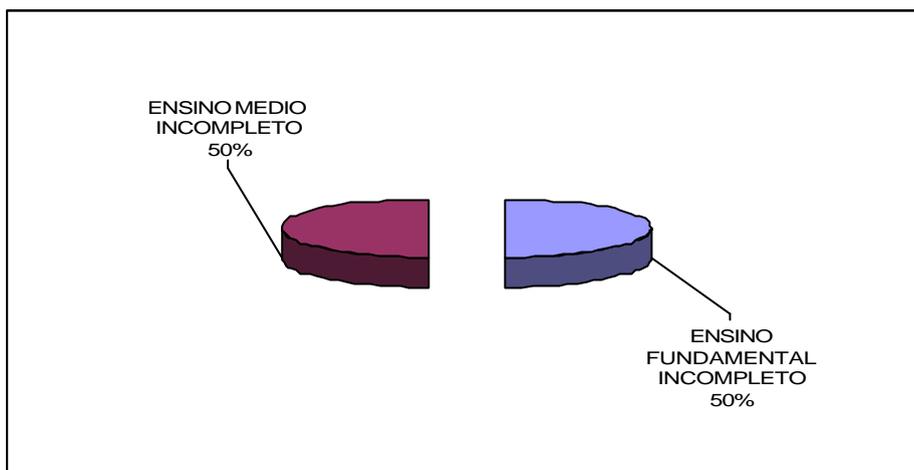


FONTE: Elaboração própria.

b) Educação

É notado um crescimento do nível de escolaridade dos jovens ao iniciar o programa até o término. Relevante citar que uma das premissas do programa é também o acompanhamento deste jovem junto à escola, portanto o fato de que, dos entrevistados, no início do programa estar com ensino médio incompleto e ensino fundamental incompleto, chegam ao final do programa com um índice de 59% com ensino médio completo, e 25% já ingressos no ensino superior.

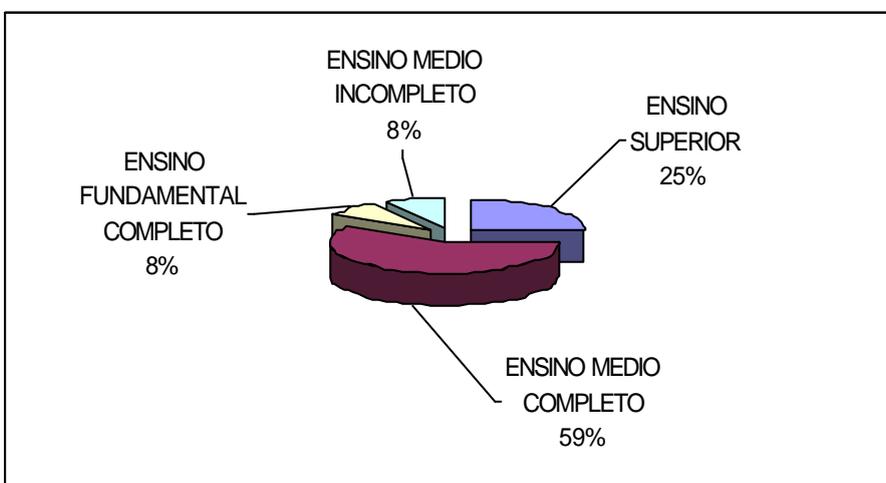
GRÁFICO 17 - Nível de escolaridade ao iniciar o programa



FONTE: Elaboração própria.

De acordo com a pesquisa do Dieese/Seade, o nível de emprego aumenta à medida que o grau de instrução também aumenta, conforme demonstram os gráficos 17 e 18.

GRÁFICO 18 - Nível de escolaridade atual



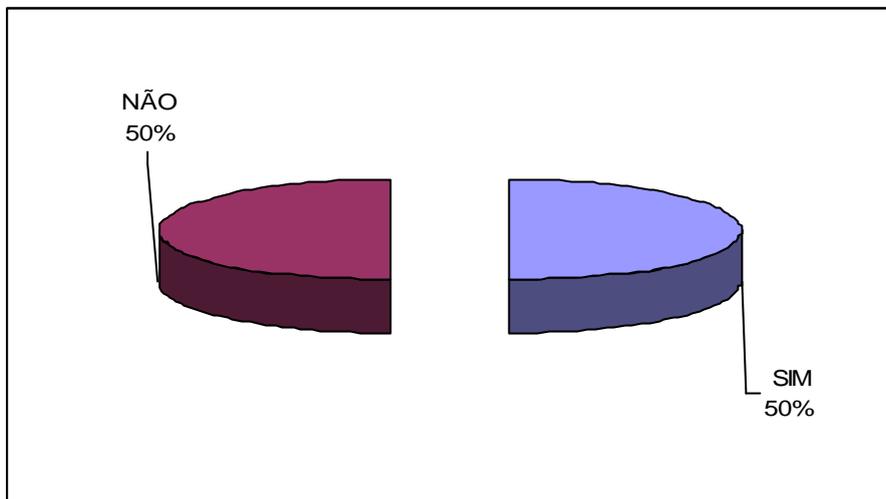
FONTE: Elaboração própria.

c) Trabalho

Quanto à inserção imediata no mercado de trabalho, após o término do Programa de Aprendizagem em Bens e Serviços existe um ponto de equilíbrio de

50% de jovens, que se encaixaram no mercado de trabalho e estão empregados (Gráfico 19).

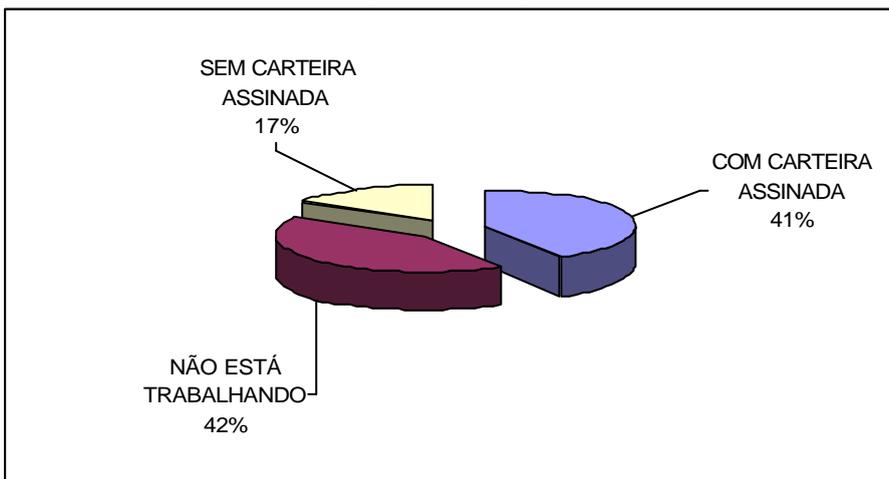
GRÁFICO 19 – Colocação imediata no mercado de trabalho



FONTE: Elaboração própria.

Dos jovens que se encontram empregados, 41% possuem carteira assinada, 17% não possuem carteira assinada e 42% não estão trabalhando (Gráfico 20).

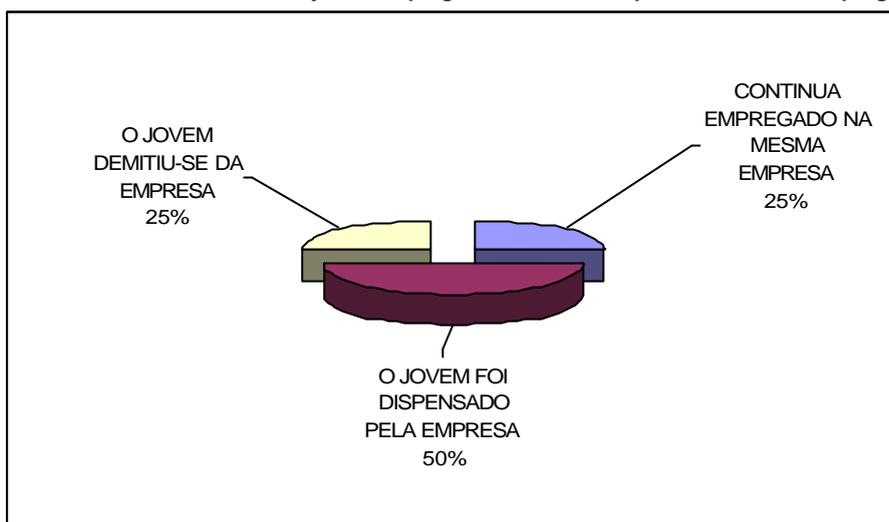
GRÁFICO 20 - Empregabilidade dos Egressos do Programa



FONTE: Elaboração própria.

Dos egressos do Programa que integram a presente amostra, apenas 25% continua na mesma empresa que os acolheu no início do programa. Os outros 75% saíram da empresa por vontade própria ou por solicitação da mesma. (Gráfico 21).

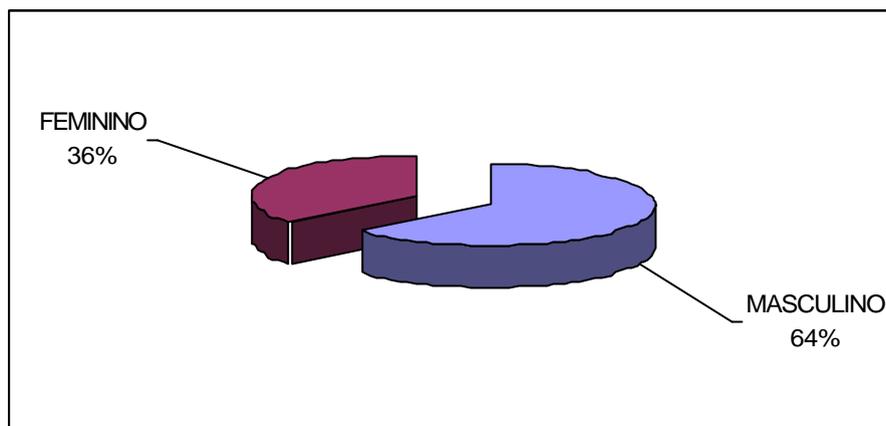
GRÁFICO 21 – Continuidade do jovem empregado na mesma empresa onde iniciou o programa



FONTE: Elaboração própria.

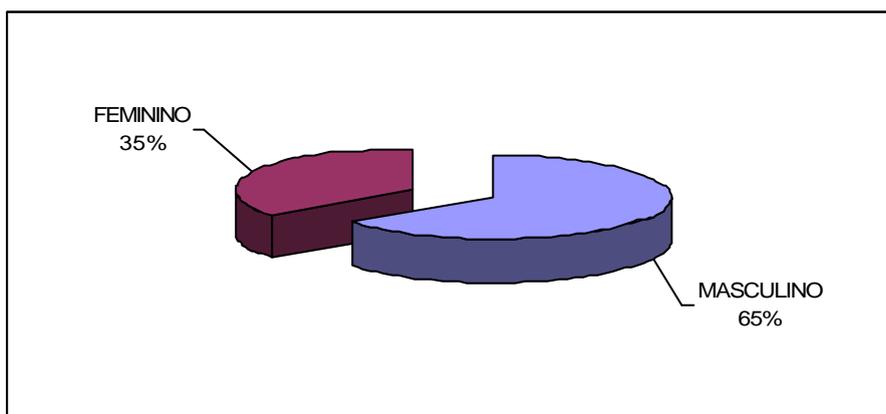
d) Programa de Aprendizagem

Todos os respondentes da pesquisa foram unânimes em responder que o que os motivou a ingressar no Programa de Aprendizagem em Bens e Serviços foi a busca por experiência profissional, conhecimento e autonomia. Em Presidente Prudente, dos 101 alunos que iniciaram o programa, 64% são do sexo masculino e 36% do sexo feminino e, coincidentemente, este é o mesmo índice para os que concluíram o programa. (Gráfico 22).

GRÁFICO 22 - Sexo dos alunos que concluíram o programa

FONTE: Elaboração própria.

O percentual referente ao sexo dos alunos que se evadiram do programa também é semelhante aos que concluíram o mesmo (Gráfico 23).

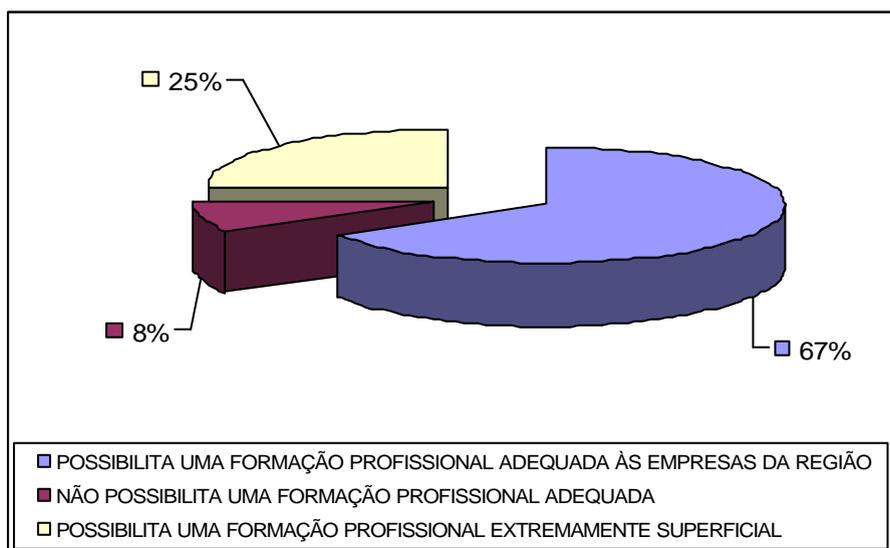
GRÁFICO 23 - Sexo dos alunos evadidos do Programa

FONTE: Elaboração própria.

O gráfico 24 mostra que 67% dos egressos do programa avaliam o mesmo como uma possibilidade de formação profissional adequada às empresas tanto de Presidente Prudente quanto da região, 25% acredita que o programa dá uma formação profissional extremamente superficial e apenas 8% dos entrevistados acreditam que o programa não possibilita uma formação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Todos os entrevistados consideram ter uma vantagem em relação aos demais, pois os conhecimentos obtidos no programa subsidiam situações de aprendizagem tanto no curso como no ambiente de trabalho, onde os jovens aplicam na prática aquilo que aprenderam na teoria. Além deste fator, existe a questão da “experiência”, exigência na maioria das empresas que estão recrutando pessoas e o grande diferencial é que a empresa participa desse primeiro contato do jovem com o mundo do trabalho de forma a subsidiar o seu aprendizado.

GRÁFICO 24 – Avaliação do conteúdo do Programa pelos alunos



FONTE: Elaboração própria.

5 – Considerações Finais

Esta pesquisa foi elaborada com o objetivo de identificar se o Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços contribuiu para a formação profissional e a inserção de jovens no mercado de trabalho regional em empresas comerciais e prestadoras de serviços na visão dos egressos, dos coordenadores e dos representantes das empresas participantes do programa.

O estudo demonstrou diversidade entre os jovens que participaram do programa e seus objetivos de vida pessoal e profissional distintos caracterizam interesses que permeiam o seu futuro enquanto profissionais qualificados no mercado de trabalho. Segundo a pesquisa do IPEA (2005), o período em que se encontram os jovens que participam do Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços, em virtude da faixa etária, é um período de incertezas e de transição, pois se faz necessário que o jovem tome decisões fundamentais que irão nortear o seu futuro, repercutindo ao longo da vida adulta.

Considerando que o avanço tecnológico está cada vez mais intenso, há de se reforçar que a procura por um lugar no mercado de trabalho e conseqüentemente o olhar para os requisitos de perfil profissional exigidos para a contratação estão mais intensos, ocasionando maior procura por um lugar no mercado de trabalho, que está limitado à demanda. Isso se reflete nos mais jovens que não possuem experiência profissional tornando-se uma dificuldade para garantir um lugar no mercado de trabalho.

Nesta pesquisa, obteve-se como resultado através do questionário preenchido pelos jovens egressos, que 50% estavam empregados e a outra metade à procura de trabalho.

Sobre competências, uma das questões que reforçam as exigências do mercado de trabalho é colocada por Larangeira (1997, p. 192) em três perspectivas: pessimista (evolução tecnológica), otimista (valorização do trabalho humano em relação à inovação tecnológica) e a terceira que seria a junção das duas primeiras.

Dessa forma, a capacitação dos jovens deve conter uma preparação para que, no momento da entrada no mercado de trabalho, este tenha condições mínimas de atuar no contexto de todas as inovações tecnológicas que as empresas têm adotado. O Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços propicia ao jovem este conhecimento básico que será valorizado na concorrência pela conquista de uma vaga no mercado de trabalho.

A construção desta pesquisa possibilitou um aprofundamento na origem da criação do ensino profissional através do Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo, fundado em 1883 que marcou uma nova fase na história do ensino profissional na Província (MORAES, 2003). A instituição não se apresentava mais com o simples foco no cunho social, e sim disposta a atender às demandas de um novo mercado de trabalho em constituição, qualificando e encaminhando cidadãos livres às diversas profissões. Analisando-se o contexto atual do programa de aprendizagem comercial, verifica-se que ambos possuem o mesmo objetivo.

Finalmente, a pesquisa possibilitou a obtenção de respostas à pergunta orientadora: *O Programa de Aprendizagem Comercial cria condições diferenciadas de inserção juvenil no mercado de trabalho da região de Presidente Prudente?*

Apenas 25% dos jovens egressos entrevistados continuam empregados na mesma empresa. Esse fator analisado com a possibilidade das empresas contratarem os jovens é caracterizado por ser uma obrigação da legislação trabalhista. Das empresas entrevistadas, (gráfico 10), 55% não contratariam ou não responderam se contratariam os jovens, caso essa não fosse uma obrigação legal. Com isso, fica claro que boa parte das empresas ainda contribui para a redução das remunerações, contratando o jovem apenas durante o período em que este permanece no programa, e privilegiando-se a empresa de vantagens tributárias e trabalhistas.

O mesmo ocorre em outras instituições que oferecem o programa de Aprendizagem Comercial em Presidente Prudente, onde as coordenadoras das Instituições entrevistadas declaram que as empresas ainda contratam os jovens para cumprirem a exigência da legislação trabalhista.

Com isso, temos o número de 17% dos jovens egressos que estão no mercado informal e conseqüentemente, sem carteira assinada contra 41% com carteira assinada. Mais preocupante é o índice de 42% dos jovens egressos que se encontram fora do mercado de trabalho (Gráfico 20).

Assim, o Programa de Aprendizagem Comercial possibilita melhor condição de inserção inicial no mercado de trabalho, mas há fatores que influenciam negativamente nesta inserção, como o fato de que as empresas, de um modo geral, ainda não possuem a cultura de uma efetiva formação profissional para os jovens participantes. A redução de custos na contratação dos jovens e a exigência da legislação são grandes fatores que motivam uma parcela significativa das empresas para a participação em programas como este.

Confrontando-se as visões das coordenadoras e dos representantes das empresas quanto à participação dos jovens egressos no programa em relação à inserção destes no mercado de trabalho, são unânimes em declarar que a falta de interesse no aprendizado por parte dos jovens é bastante significativa.

Buscou-se, nessa pesquisa, levantar informações específicas e confrontar diferentes visões envolvidas no Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços e nesse sentido contribuir para uma reflexão crítica a respeito deste tema bem como apoiar a elaboração de futuras pesquisas sobre a inserção de jovens no mercado de trabalho e sua relação com o desenvolvimento regional. Essa temática, certamente, continuará sendo de extrema relevância no contexto brasileiro contemporâneo e ao longo das próximas décadas.

Glossário

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CEB - Câmara de Educação Básica

CNE - Conselho Nacional de Educação

DRT - Delegacias Regionais do Trabalho

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômicos

ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

RAIS - Relação Anual de Informação

SEADE - Sistema Estadual de Análise de Dados

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SERT - Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho

Bibliografia

BARATO, Jarbas Novelino. **Tecnologia Educacional & Educação Profissional**. São Paulo: SENAC, 2002.

BELLUZZO, Ana Maria de Moraes. **Artesanato, Arte e Indústria**. Tese de doutorado. FAU-USP, 1988, p.79

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei Federal nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996.

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, disponível em <https://www.caged.gov.br/index.html#>, acesso em 20/02/2007 – tabelas estatísticas de emprego e desemprego.

CATTANI, Antonio David. (Org.). **Trabalho e Tecnologia**: dicionário Crítico. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Universidade, 1997. 292p.

Centro de Referência Educacional. Disponível em <http://www.centrorefeducacional.com.br/ensimed.htm> - Acesso em 14/04/2007 - conceitos de ensino fundamental e médio.

CONEXÃO Aprendiz. Disponível em: <http://www.conexaoaprendiz.org.br/alei/10097.php> acesso em 30/11/2006 - legislação da aprendizagem.

CUNHA, Luiz Antoni. O ensino industrial-manufatureiro no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, Belo Horizonte, n. 14, p.89-107, maio/ago. 2000,

CUNHA, Luiz Antoni. O ensino industrial-manufatureiro no Brasil: origem e desenvolvimento. **Forum Educacional**, Rio de Janeiro, n. 3, ano 3, p. 3-47, 1979.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena (Org.). **Desemprego, Trajetórias, identidades, mobilizações**. São Paulo: Senac, 2006.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômicos. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/ped/pedmet/xml> Acesso em 24/02/2007 - tabelas estatísticas sobre rendimentos, emprego e desemprego.

FERRETTI, Celso João. Formação profissional e reforma do ensino técnico no Brasil: anos 90. **Educação e Sociedade** [on line], São Paulo v.18, n.59 [citado 05 Junho 2006], p.225-269. ISSN 0101-7330

FREITAS, Maria Virginia; PAPA, Fernanda de Carvalho (Org.) **Políticas públicas: Juventude em pauta**. São Paulo: Cortez: Ação Educativa Assessoria, Pesquisa e Informação: Fundação Friedrich Ebert, 2003

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Heloisa Maria; MARINS, Hiloko Ogihara. **A ação docente na educação profissional**. São Paulo: Senac, 2004

GOMES, Maria Tereza Serafim. As mudanças no Mercado de trabalho e o desemprego em Presidente Prudente-SP. Brasil. **Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales**. Barcelona, v. 6, 119 (32), 2002. Disponível em: <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-32.htm> - Acesso em 27/01/2007.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Microrregião de Presidente Prudente

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/default.jsp>. Acesso em 04/03/2007. Dados estatísticos sobre Juventude.

JUVENTUDE no Brasil. In: REZENDE, Fernando; TAFNER, Paulo (Org.). **Brasil: o estado de uma nação**. Brasília, Ipea, 2005. Cap. 8

KUENZER, Acácia Zeneida. Educação profissional: categorias para uma nova pedagogia do trabalho. **Boletim Técnico do SENAC**. Rio de Janeiro, v.25, n.2, p. 19-29maio/ago., 1999.

LARANGEIRA, Sonia. Qualificação. In: CATTANI, Antonio David. **Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico**. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Universidade, 1997. 292 p.

LEITE, Elenice Moreira. **Políticas Públicas: Juventude em pauta**. São Paulo: Cortez: Ação Educativa Assessoria, Pesquisa e Informação: Fundação Friedrich Ebert, 2003

LEITE, Elenice Moreira. La función “social” del SENAI: Evolución de la atención a la comunidad. In GALLART, Maria Antonia. org. **La Formación para el Trabajo en el Final de Siglo**, Buenos Aires, Unesco, 1995

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do trabalho: Direito Tutelar do Trabalho**. 2ª ed. atual., São Paulo: LTr, 1992.

MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. **Educação e Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 64, p. 13-49, set. 1998. ISSN 0101-7330.

MANFREDI, Sílvia Maria. Inovação tecnológica, qualificação e competência profissional. **Educação e Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 64, p. 7-9, set. 1998, ISSN 0101-7330.

MARTINS, José de Souza, VEIGA, José Eli da, BARELLI, Walter et al. Que fazer para gerar empregos no Brasil?. **Estudos Avançados**, São Paulo, v.17, n. 49, set./dez. 2003. p.304-317. ISSN 0103-4014.

MATIAS, Carlos Roberto, FERNANDES, Carmem Monteiro. **A Falha da Reforma** - Onde estão nossos alunos? Documento interno da Escola Técnica Federal de São Paulo, 1997.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.

http://perfildomunicipio.caged.gov.br/resultado_SPER_imprssão.asp?tpCST=cstMUN&UF=SP&Mun - Número de empregos formais. Acesso em 31/03/2007

MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Trabalho do adolescente: proteção e profissionalização**. Belo Horizonte, Livraria Del Rey, 1995, p. 89-96.

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal, LOPES NETO, Sebastião. Educação, formação profissional e certificação de conhecimentos: considerações sobre uma política pública de certificação profissional. **Educação e Sociedade**, São Paulo, v.26, n.93, p.1435-1469, set./dez. 2005. ISSN 0101-7330.

MORAES, Carmem Sylvia Vidigal. **A socialização da força de trabalho: instrução popular e qualificação profissional no Estado de São Paulo**. Bragança Paulista: EDUSF, 2003. 480 p. (Estudos CDAPH. Série historiografia)

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal Moraes. A Normatização da Pobreza: Crianças Abandonadas e crianças Infratoras. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, n. 15, nov./dez., pp. 70-96, 2000.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do trabalho do Menor**. São Paulo: LTR, 2003.

OLIVEIRA, Oris de. O Trabalho da Criança e do Adolescente no Setor Rural. **Revista Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, n. 102, p. 151, 1997.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Hucitec, 1999.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2001.

POCHMANN, Marcio. Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa?. **Educação e Sociedade**, São Paulo, v. 25, n. 87, p.383-399, maio/ago. 2004. ISSN 0101-7330.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE PRUDENTE. http://www.nossosaopaulo.com.br/Reg_01/Reg_01_PresidentePrudente.htm

RAIS - Relação Anual de Informação: disponível em <http://www.rais.gov.br/download.asp>

SALM, C. FOGAÇA, A. Tecnologia, emprego e qualificação: algumas lições do século XIX. In: **Emprego e desenvolvimento tecnológico**: Brasil e contexto internacional. São Paulo, Dieese, 1998.

SEADE - Sistema Estadual de Análise de Dados, disponível em <http://www.seade.gov.br/>

SIDRA – Sistema IBGE de recuperação automática. Acesso disponível no site <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/emprego/default.asp?z=t&o=14&i=P>

STEPHAN, Claudia Coutinho. **Trabalhador Adolescente em face das alterações da Emenda Constitucional 20/98**. Colaboração de Julio César Vieira da Costa. São Paulo: LTR, 2003.

STEPHAN, Claudia Coutinho. **Trabalhador Adolescente**. São Paulo: LTR , 2003. Colaboração de Julio César Vieira da Costa

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e Métodos. 3.ed. trad. Daniel Grassi. Porto Alegre, Bookman, 2005.

ZANOTE, Marco Aurélio. **Aprendizagem comercial**: discutindo um projeto de formação. Dissertação (Tese de mestrado). Orientação: Prof. Dra. Sylvia Helena Souza da silva Batista. 2004. Universidade Cidade de São Paulo – UNICID . São Paulo, 2004

Apêndices

APÊNDICE I – ROTEIRO PARA OS EGRESSOS DO PROGRAMA

ROTEIRO PARA PESQUISA SOBRE O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM EM COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS – SENAC SP

OBJETIVO:

Este roteiro tem como objetivo levantar subsídios para a dissertação intitulada “**INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO – UM ESTUDO DE CASO SOBRE OS JOVENS EGRESSOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM EM COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS NA REGIÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE**”, no âmbito do Programa de Mestrado em ADMINISTRAÇÃO da Universidade Municipal de São Caetano do Sul - IMES, tendo como orientador o Prof. Dr. Luis Paulo Bresciani.

Sexo: () Masculino () Feminino

Idade ao iniciar o Programa de Aprendizagem: _____ anos

Idade atual: _____ anos

1 – Quantas pessoas, incluindo você, residem na sua casa?

- () Uma
- () Duas
- () Três
- () Quatro
- () Mais de quatro pessoas

2 – Quais são as pessoas da sua família que trabalham?

- () Somente seu pai e você
- () Somente sua mãe e você
- () Seus pais e você
- () Seus pais, você e seu(s) irmão(s) ou irmã(s)
- () Todos de sua família

3 – Qual a formação do seu pai?

- () Ensino Fundamental (1^a. a 8^a. série)
- () Ensino Médio (1^a. a 3^a. série)
- () Nível Técnico
- () Ensino Superior (universitário)

Pós-Graduação

4 – Qual a formação de sua mãe?

Ensino Fundamental (1^a. a 8^a. série)

Ensino Médio (1^a. a 3^a. série)

Nível Técnico

Ensino Superior (universitário)

Pós-Graduação

5 – Qual a faixa de renda mensal da sua família (incluindo a sua):

abaixo de R\$ 350,00

entre R\$ 350,00 e R\$ 525,00

entre R\$ 526,00 e R\$ 700,00

entre R\$ 701,00 e R\$ 1.050,00

entre R\$ 1051,00 e R\$ 1.400,00

acima de R\$ 1.400,00

6 – A residência onde você e sua família moram é:

Alugada

Própria

Financiada

Outros

7 – Dos itens abaixo relacionados, assinale aqueles que possui na sua casa:

Geladeira

Televisão

Microondas

Liquidificador

Batedeira

Fogão

Televisão

Vídeo-cassete

Aparelho DVD

Chuveiro Elétrico

Secador de Cabelos

Aparelho de som

Máquina de Lavar Roupas

Freezer

Ar condicionado

Ventilador

Computador

outros: _____

8 – Qual o seu nível de escolaridade no momento da entrada no Programa de Aprendizagem?

Ensino Fundamental incompleto ____^a. Série

Ensino Fundamental completo

Ensino Médio incompleto ____^a. série

Ensino Médio completo

Ensino Superior. Especificar Universidade e curso:

9 – Qual o seu nível de escolaridade no momento atual?

- Ensino Fundamental incompleto ____^a. Série
- Ensino Fundamental completo
- Ensino Médio incompleto ____^a. série
- Ensino Médio completo
- Ensino Superior. Especificar Universidade e curso:

10 – Se você está trabalhando, qual o setor e subsetor de atividade da empresa, e qual a forma de contratação?

- Comércio
- Serviços
- Indústria
- Agricultura
- Identifique o subsetor de atividade da sua empresa:

- com carteira assinada
- sem carteira assinada
- autônomo, em sua empresa ou da própria família
- autônomo, a serviço de terceiros
- Não estou trabalhando no momento.

11 – Por quais motivos ingressou no Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços? (até 3 itens)

- a. _____
- b. _____
- c. _____

12 - Quando terminou o Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços? (informe mês e ano)

- mês ____ ano _____
- Não terminei (reprovado por faltas)
- Não terminei (reprovado por má conduta na empresa ou no programa)
- Não terminei (desistência)

13 – Qual sua avaliação sobre o Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços?

- excelente, superou minhas expectativas
- bom, atendeu minhas expectativas
- fraco, não atendeu minhas expectativas
- não tenho condições de avaliar, pois não concluí o programa.

14- Caso você tenha sido aprovado (a) no Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços, você teve colocação imediata no mercado de trabalho?

- sim
- não

15 – Você trabalha na mesma empresa na qual iniciou o curso de Aprendizagem Comercial?

- Sim
- Não, Tomei a iniciativa de sair da empresa
- Não, A empresa decidiu pela minha dispensa
- Não desisti do programa e arrumei um emprego por conta própria

16 – Caso a resposta da questão 16 seja “sim”, indique as três principais razões pelas quais você considera que está na empresa até hoje.

- a. _____
- b. _____
- c. _____

17 – Em relação ao seu posicionamento na empresa, você:

- Manteve o cargo inicialmente ocupado
- Ocupa hoje um cargo superior ao inicialmente ocupado
- Ocupa hoje um cargo inferior ao inicialmente ocupado

18 – Ter participado do Programa de Aprendizagem em Comércio de Bens e Serviços contribuiu para a sua inserção no mercado de trabalho?

- sim, contribuiu amplamente
- sim, contribuiu parcialmente
- não contribuiu

19– Caso você tenha sido dispensado pela empresa, indique ate três possíveis causas.

- a. _____
- b. _____
- c. _____

20 - Em relação ao conteúdo do programa, você considera que:

- Possibilita uma formação profissional extremamente superficial
- Possibilita uma formação profissional adequada às empresas da região
- Não possibilita uma formação profissional adequada

**APÊNCIDE II - ROTEIRO PARA OS EMPRESÁRIOS E/OU REPRESENTANTES
DAS EMPRESAS**

**ROTEIRO PARA PESQUISA SOBRE O
PROGRAMA DE APRENDIZAGEM EM
COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS – SENAC SP**

OBJETIVO:

Este roteiro tem como objetivo levantar subsídios para a dissertação intitulada "**INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO – UM ESTUDO DE CASO SOBRE OS JOVENS EGRESSOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM EM COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS NA REGIÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE**", no âmbito do Programa de Mestrado em ADMINISTRAÇÃO da Universidade Municipal de São Caetano do Sul - IMES, tendo como orientador o Prof. Dr. Luis Paulo Bresciani.

1 - Qual o seu cargo?

2 – Há Quanto tempo trabalha na empresa?

_____ anos _____ meses

3 - Você acompanhou o processo de contratação do aprendiz desde o início do programa?

() Sim

() Não

4 – Como sua empresa soube do Programa de Aprendizagem em Comércio de bens e Serviços oferecido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial?

() Através de jornais e revistas

() Através de visita e/ou palestra do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

() Através de orientação do Ministério do Trabalho e Emprego

() Através de Notificação do Ministério do Trabalho e Emprego

() Outros:

7 – Como você avalia a qualificação profissional dos jovens que participaram do Programa de Aprendizagem em Comércio de bens e Serviços vinculados a sua empresa?

- Excelente
- Adequada
- Superficial
- Inadequada

8 – Qual é o principal ramo de atividade que a sua empresa está vinculada?

- Comércio
- Serviços
- Indústria

9 – Caso sua empresa esteja enquadrada no ramo “comércio” e/ou “serviço” indique a faixa de enquadramento de acordo com o número de funcionários que sua empresa possui

- até 19 funcionários
- de 20 a 99 funcionários
- de 50 à 99 funcionários
- acima de 100 funcionários

10 – Caso sua empresa esteja enquadrada no ramo “indústria” indique a faixa de enquadramento de acordo com o número de funcionários que sua empresa possui

- até 9 funcionários
- de 10 à 49 funcionários
- de 100 à 499 funcionários
- acima de 500 funcionários

11 – Caso sua empresa tenha contratado alunos egressos do programa de Aprendizagem em Comércio de bens e Serviços.

a) Qual foi o principal motivo dessa contratação

- Responsabilidade Social
- Bom desempenho durante o programa
- Outros: Especifique

b – Em que setor da empresa o egresso do programa trabalha atualmente?

c – Por quais setores o egresso já passou dentro da sua empresa?

d – Qual é a relação entre os egressos do programa e os demais funcionários da empresa?

- () Alta cooperação
- () Baixa cooperação
- () Isolamento do egresso

e) Cite as principais características do aluno egresso que contribuem para o desenvolvimento da empresa.

1. _____
2. _____
3. _____

f) Cite as principais fragilidades do aluno egresso.

1. _____
2. _____
3. _____

12 – Caso sua empresa não tenha optado pela contratação do egresso, cite os principais motivos para tal.

1. _____
2. _____
3. _____

Anexos

ANEXO I – LEI 10.097 – APRENDIZAGEM COMERCIAL

LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

"**Art 1º.** Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto -lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"**Art. 402.** Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos. "(NR)

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

"Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais a sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola. "(NR)

"a) revogada; "

"b) revogada; "

"**Art. 428.** Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação. "(NR)

"**§ 1º.** A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. "(AC)*

"**§ 2º.** Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. "(AC)

"**§ 3º.** O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos. "(AC)

"**§ 4º.** A formação técnico -profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por suas atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. "(AC)

"**Art. 429**. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. "(NR)

"a) revogada; "

"b) revogada; "

"§ 1º. A O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional. "(AC)

"§ 1º. As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz. "(NR)

"**Art. 430**. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico - profissional metódica, a saber. "(NR)

"I - Escolas Técnicas de Educação; "(AC)

"II - entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. "(AC)

"§ 1º. As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados. "(AC)

"§ 2º. Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional. "(AC)

"§ 3º. O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo. "(AC)

"**Art. 431**. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços. "(NR)

"a) revogada; "

"b) revogada; "

"c) revogada; "

"**Parágrafo único**. "(VETADO)

"**Art. 432**. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. "(NR)

"§ 1º. O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. "(NR)

"§ 2º. Revogado. "

"**Art. 433.** O contrato de aprendizagem extinguir-se á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: "(NR)

"a) revogada; "

"b) revogada; "

"I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; "(AC)

"II - falta disciplinar grave; "(AC)

"III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, ou"(AC)

"IV - a pedido do aprendiz. "(AC)

"**Parágrafo único.** Revogado. "

"§ 2º. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo. "(AC)

"**Art 2º.** O art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 7º:

"§ 7º. Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento. "(AC)

"**Art 3º.** São revogadas o art. 80, o § 1º do art. 405, os arts. 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto -lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

"**Art 4º.** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Francisco Dornelles.

*AC= *Acréscimo*

ANEXO II - CONTRATO DE APRENDIZAGEM

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Pelo presente instrumento, entre partes, como EMPREGADOR, a empresa _____, inscrita no CNPJ sob nº _____, na cidade de _____, neste ato representada pelo seu responsável legal, doravante designado EMPREGADOR, e, como EMPREGADO, na qualidade de APRENDIZ, _____, residente na portador da carteira de trabalho e Previdência Social nº _____ Série _____, neste ato assistido(a) pelo responsável legal, Sr.(a) _____, doravante designado(a) EMPREGADO, têm justo e acertado o seguinte:

CLÁUSULA PRIMEIRA: O EMPREGADOR, na forma dos artigos 428 e 429 da CLT compromete-se a submeter o APRENDIZ, à formação profissional metódica em curso de aprendizagem destinado à ocupação de _____.

CLÁUSULA SEGUNDA: A aprendizagem será realizada pela ESCOLA INTERVENIENTE, nas suas dependências localizada na cidade de _____ na Rua _____, nº _____, no horário das _____ às _____, dentro da jornada de trabalho do APRENDIZ, ressalvada a possibilidade de alteração de horários de aula e de local, no interesse do EMPREGADOR e do SENAC, que não poderá ultrapassar o limite de seis horas diárias.

§ 1º. O limite de seis horas poderá ser ampliando para até oito horas diárias se o APRENDIZ já tiver concluído o ensino fundamental.

§ 2º. Todo o material necessário para o aprendizado será fornecido pelo SENAC.

CLÁUSULA TERCEIRA: O APRENDIZ assume o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem quanto aos seus horários e deveres.

CLÁUSULA QUARTA: O APRENDIZ obriga-se a freqüentar o Curso de Aprendizagem em que estiver matriculado, mesmo nos dias em que não houver trabalho na empresa.

CLÁUSULA QUINTA: O EMPREGADOR fará coincidir as férias a que tiver direito o APRENDIZ com as férias escolares do Curso de Aprendizagem da ESCOLA INTERVENIENTE.

CLÁUSULA SEXTA: O APRENDIZ receberá o salário de R\$ _____ (_____) calculado com base no salário mínimo por hora.

CLÁUSULA SÉTIMA: O APRENDIZ perderá o salário dos dias em que faltar as aulas de aprendizagem, sem justificativa aceitável, constituindo justa causa para efeito de dispensa do APRENDIZ as faltas reiteradas às aulas ou a falta de aproveitamento escolar, devidamente comunicadas pela ESCOLA INTERVENIENTE.

CLÁUSULA OITAVA: O presente contrato vigora pelo período de ____/____/____ a ____/____/____.

CLÁUSULA NONA: O contrato extinguir-se-á no seu termo final ou quando o APRENDIZ completar 24 anos.

CLÁUSULA DÉCIMA: O contrato será rescindido antecipadamente nos seguintes casos:

- a) Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- b) Cometer falta disciplinar grave;
- c) Ausência injustificada que implique em perda do ano letivo;
- d) A pedido do aprendiz.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: São de exclusiva responsabilidade do EMPREGADOR as obrigações decorrentes das leis trabalhistas, previdenciárias, tributárias, ou quaisquer outras por mais especiais que sejam, com relação ao APRENDIZ.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: Fica eleito o Foro Central da Comarca de XXXXXXXX – SP, para dirimir qualquer dúvida ou controvérsia emergente do presente contrato, renunciando as partes a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

E por estarem de comum acordo, as partes, juntamente com duas testemunhas instrumentárias, firmam o presente instrumento em 4 (quatro) vias de igual teor e forma, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Cidade, data.

EMPREGADOR

1º) Testemunha

NOME DO APRENDIZ

RESPONSÁVEL PELO APRENDIZ

2º) Testemunha