

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

PAULO BASTOS

**LEI NACIONAL DE APRENDIZAGEM: UMA ABORDAGEM CRÍTICA DOS
PROJETOS DE FORMAÇÃO DE APRENDIZES**

Rio de Janeiro

2011

**LEI NACIONAL DE APRENDIZAGEM: UMA ABORDAGEM CRÍTICA DOS
PROJETOS DE FORMAÇÃO DE APRENDIZES**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre, pelo Programa de Pós- Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ

Aprovado em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Roberto Leher

Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ

Prof. Dra. Patricia Corsino

Universidade Federal do Rio de Janeiro- UFRJ

Prof. Dra. Vânia Cardoso da Motta

Universidade Federal do Rio de Janeiro- UFRJ

HOMENAGEM

A todos os pais do PPGE.

À querida Renê Têlio que tanto me ensinou com seu silêncio.

Ao homem que nunca deixou de acreditar em mim. O paizão mais amado que sempre estará do meu lado.

Obrigado por tudo Nilo Bastos

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Zambi, por nos fazer lembrar que depois de toda noite existirá um dia de sol.

Aos meus pais tão amados, Nilo Bastos e Vera Lucia Bastos. Palavras não são suficientes para expressar meu respeito e amor por vocês dois. Obrigado.

Aos meus irmãos Eduardo Bastos, e Patrícia Bastos. Obrigado pelos sons harmônicos e as palavras sempre tão profundas.

A minha princesa, que me enche de força todos os dias. È por você que eu canto Malu.

A Dani, que sempre me ofereceu o melhor da amizade, e os passeios inesquecíveis pelo Grajaú. Eu também não teria chegado aqui sem seu carinho, e dedicação.

Ao amigo, companheiro e orientador Roberto Leher. Muito mais do que educação aprendi com este ser humano.

As professoras Patrícia Corsino ,e Vânia Cardoso da Motta pelas presenças na banca de defesa e pelas conversas sempre inspiradoras.

Aos professores José Paulo Neto, e Sara Granemann pelos encontros maravilhosos nesta casa tão combativa que é a Escola de Serviço Social.

Aos meus tios e tias, Angêla, Tête, Luiz Carlos, Mariza, Fernando Luiz, Paragua. O amor sempre é presente em seus olhares.

Aos meus primos Ana, Antônio, César, Juliana, Maíra Luciana, Luiz Eduardo e Priscila. Vocês sempre vão estar comigo.

Aos Télios, que sempre me abrigaram como filho, Obrigado Linda, Oliveira, Renê, Samuel, Rachel, Claudia, Marli, Ricardo.

Aos Highlanders que tanto fazem parte do que eu sou, obrigado por vocês existirem Tati, Rafa, Pri, Tom, Vic.

A Simone, que com sua doação e seu sorriso me fez acreditar que este trabalho era possível.

Aos amigos sempre tão presentes em minha vida, e que nunca deixarão de ser, Tiori, Oiticica, Paoli, Marjorie, Claudio, André Jorge, Douglas Heliodoro, Luiza Colombo, Adão Osdayan, Sérgio Cão, Fabinho, Carla, Gabi, Guarnieri, Karina, Maíra, Maurício Lapa, Regene, Luiz Rosado, Neige Mota, Alexandro, Vanderson Berbat, Sônia Silva, Marcelo Jacoud, e minha afilhada Mainara.

Aos meus amiguinhos Harry, Joca, Melissa, Kayuan, Pretinha, Chico e Miúcha, que tanto me ensinaram sobre o amor.

Ao camarada Sandro Félix, por sua imensa colaboração na revisão, e nos conselhos que ajudaram a realização deste trabalho.

Aos companheiros maravilhosos do PPGE, e da APG nesta jornada do Mestrado, Leo Kaplan, Mariana, Monica, Glória, Bruno, Carmen, Luiza, Dani Valla, Francisco e todos os outros colegas sempre importantes.

A todos os funcionários do PPGE, representados aqui por Solange Rosa de Araújo, profissional e amiga com quem sempre pude contar.

A toda equipe de geografia do Cap - Uerj aqui representados pelo Coordenador de Geografia Ronaldo Duarte e pelo Chefe de departamento Cesar Alvarez.

A toda equipe do Espaço Total, Verinha, Tereza, Roberto, Luzimar e Kênia.

A toda equipe da MGN, Marcelo, Caroline e Vinicius. Obrigado demais pela força.

A imensa colaboração dada por toda equipe do Instituto LOCUS, representada aqui por sua coordenadora geral, Tatiana Terry.

A toda equipe da Arquitraço, nas figuras de Solange, e Danielle.

A toda equipe do SECONCI, sua coordenadora pedagógica Débora, e seu superintendente Sérgio.

Cris, você não imagina o quanto nossas conversas tem me ajudado a caminhar.

A todos os meus alunos que ajudaram a formar quem eu sou.

RESUMO

A precariedade na inserção de jovens no mercado de trabalho foi uma justificativa para a elaboração de estratégias focadas na juventude ao longo dos anos 1980 e 1990. A pesquisa enfoca a Lei Nacional de Aprendizagem que determina a contratação de jovens aprendizes por empresas de médio e grande porte que devem oferecer de 5 a 15 por cento do seu total de vagas para jovens entre 14 e 24 anos. Para isto, os jovens devem frequentar cursos de aprendizagem em organizações do Sistema S ou em Organizações da Sociedade Civil- ONGs e Organizações Sociais. A presente dissertação analisou cursos de formação dos aprendizes e apresentou um panorama das condições de trabalho desses jovens trabalhadores, objetivando oferecer subsídios capazes de somar à discussão da precariedade do mercado de trabalho, neste caso dos jovens compreendidos nesta Legislação.

Palavras Chaves: políticas de qualificação, Lei Nacional de Aprendizagem, trabalho, sociedade civil, neoliberalismo

ABSTRACT

The precariousness in the insertion of young in the work market was a justification for the elaboration of strategies focused in youth throughout years 80 and 90. The one of these National Law of Learning compels the act of contract of young in the form of apprentices, for companies of medium and great the 15 transport who must offer of 5 percent of its vacant total for young between 14 and 24 years. For this, the young must frequent courses of learning in organizations of System S, or Organizations of the Civil Society ONGs. The present work through a research theoretical, and practical carried through with apprentices of the Carioca company Engineering searched to carry through an analysis of the courses of formation of the apprentices, beyond presenting a panorama on the conditions of work of these young workers, objectifying to offer subsidies capable to add to the quarrel of the precariousness of the work market, in this case of the young ones understood in this Legislation.

Key words: politics of qualification, National Law of Learning, work, civil society, neoliberalism

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
Justificativa	10
Metodologia	20
Apresentação estrutural do trabalho	22
1 A LEI NACIONAL DE APRENDIZAGEM E IMPLANTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS ATRAVÉS DE ENTES PRIVADOS	34
2 AS INSTITUIÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL E A LEI NACIONAL DE APRENDIZAGEM	61
2.1 A formação do aprendiz	72
2.2 Os conteúdos dos programas de aprendizagem	80
2.3 O universo de atuação do Instituto Unibanco no apoio a ongs que trabalham com aprendizagem	87
2.4 Os conteúdos pedagógicos	93
3 MERCADO DE TRABALHO: A VOZ DOS JOVENS APRENDIZES	105
3.1 A fala dos jovens sobre a sua situação ocupacional	108
3.2 A visão da empresa sobre o aprendiz	120
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	126
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	135
ANEXOS	

“Os homens fazem sua própria história, mas não a fazem sob circunstâncias de suas escolhas”

Karl Marx

O 18 Brumário de Luís Bonaparte

INTRODUÇÃO

A enorme precariedade da inserção dos jovens no mundo do trabalho associada a uma realidade cada vez mais marcada pela introdução de novas tecnologias e à reorganização da produção mediante uma ideologia neoliberal consolidada ao longo dos anos noventa, fez com que sucessivos governos criassem políticas de trabalho voltadas para juventude.

O presente trabalho pretende colaborar com esta discussão abordando criticamente uma legislação específica voltada para a entrada no mercado de trabalho: a Lei Nacional de Aprendizagem (2000/2005), instrumento que determina que empresas de médio e grande porte contratem um número determinado de funcionários que tenham idades compreendidas entre 14 e 24 anos, além de estarem estudando ou terem concluído pelo menos o Ensino Fundamental.

Seguindo uma lógica cada vez mais presente em ações promotoras de trabalho, a referida Lei condiciona a participação do jovem no programa a um período de treinamento em organizações da Sociedade Civil, sejam do Sistema S, sejam Organizações Não Governamentais- ONGs. Como foi dito anteriormente, essa é uma prática que se tornou recorrente, a inserção através de instituições que irão, ao longo de um determinado período, garantir um repasse de conteúdos pautados no individualismo, a partir da imputação de

competências e valores relacionados ao “novo” trabalhador. E esse, agora, deverá se “qualificar” para garantir a sua entrada e sua permanência no mercado de trabalho.

Nesse sentido, tendo como norte a compreensão de que o conteúdo disponibilizado nesses cursos atende à garantia de reprodução do capital através da formação de trabalhadores que se pretende acríticos, incapazes de se perceberem como classe, o presente trabalho tem o objetivo de: analisar os conteúdos disponibilizados nesses cursos; realizar, junto a jovens de uma organização localizada no Rio de Janeiro, uma pesquisa que visa a compreender o que pensam em relação a sua condição de Aprendiz - designação utilizada para os participantes destes cursos; e, como síntese do trabalho, contribuir para um entendimento do que são os processos educativos associados à legislação considerada na pesquisa.

Justificativa

O ingresso no mundo do trabalho é um dos marcos da passagem da condição juvenil para a vida adulta. Porém, esse não é o único sentido relacionado ao trabalho do jovem. A participação na economia da família é uma imposição para a maioria dessa população, principalmente aquela oriunda das classes mais pobres; e ainda há, para outros, a perspectiva do que o trabalho possa possibilitar oportunidades de aprendizagem, acesso ao lazer, à cultura e à autonomia econômica.

Desta forma, um grande número de jovens busca a inserção no mercado de trabalho por diferentes vias, comprometendo, por exemplo, a complementaridade de seus estudos, como podemos observar na tabela abaixo.

Condição de atividades e de estudo por sexo e faixas etárias em 2006¹ (em %)

Homens	só estuda	Estuda e trabalha	só trabalha	Não estuda nem trabalha
10 a 14	85,4	11,6	0,9	2,1
15 a 17	54,4	27,1	11,3	7,1
18 a 24	12,7	18	55,6	13,7
25 a 29	2,1	9,4	78,3	10,1

Mulheres	Só estuda	Estuda e trabalha	Só trabalha	Não estuda nem trabalha
10 a 14	91,0	6,5	0,4	2,1
15 a 17	65,3	17,5	4,9	12,3
18 a 24	17,6	15,1	35,6	31,7
25 a 29	4,7	9,6	53,0	32,7

Fonte: IPEA, 2006

As consequências desse fenômeno podem ser melhor examinadas se observarmos as condições de qualidade dos postos de trabalho ocupados pelos jovens. Em geral, para os grupos mais jovens, os postos ocupados são aqueles com menores exigências de qualificação e de pior qualidade, o que se reflete no fato de que apenas 11% dos jovens de 15 a 17 anos ocupados estavam empregados com a carteira de trabalho assinadae, mesmo no grupo de 25 a 29 anos, cerca de 30% também não tinham acesso à formalização; o que demonstra, portanto, que um grande contingente de jovens brasileiros que trabalham não tem acesso às garantias sociais e trabalhistas, o que, com certeza, produzirá impacto a médio prazo no seu exercício de cidadania durante sua vida laboral.

Há, ainda, outros fatores que acentuam esse conjunto de problemas, como a rapidez das transformações no mundo do trabalho, impulsionadas em grande parte pelos novos métodos de gestão do trabalho pelo capital; as inovações tecnológicas; além das fusões de

¹ IPEA. 2006

empresas, acentuadas no período neoliberal que, em conjunto, tornaram a maioria dos postos de trabalho gerados em serviços de curta duração e de baixa remuneração, inclusive tornando obsoletas determinadas qualificações.

O resultado desse quadro é que os jovens, ao iniciarem suas vidas profissionais, encontram disponíveis ocupações precárias, em geral de curta duração e sem direitos trabalhistas. Essa situação é agravada pelo fato de que os jovens, majoritariamente, não logram encontrar empregos melhores, tampouco conseguem concluir seus estudos. O que acontece, na maioria das vezes, é a permanente circulação entre ocupações de curta duração e de baixa remuneração, quase sempre no mercado informal. Essa realidade é vista, muitas vezes, de forma negativa por eventuais novos empregadores, pois desconfiam da validade das experiências de trabalho anteriores desses jovens. Tal processo tende, por isso, a reproduzir, na trajetória laboral desses jovens, as desigualdades sociais herdadas da geração anterior.

Desta forma, no contexto capitalista dependente, podemos compreender como “natural” as elevadas taxas de desemprego na população jovem que, além de ser a maior entre todas as faixas etárias que compõem a População Economicamente Ativa - PEA, também apresenta números acima dos de outros países no mesmo nível de desenvolvimento que o Brasil, como podemos observar nas tabelas abaixo:

Razão entre taxa de desemprego juvenil (15 - 24 anos) e adulto (25 anos ou mais)

País	1990	1995	2000	2005
Argentina	3,0	2,3	2,1	3,1
México	2,8	2,3	3,1	2,4
Brasil	2,8	2,9	3,0	3,5

Proporção de jovens entre o total de desempregados (em %)

País	1990	1995	2000	2005
-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Argentina	42,1	39,9	33,8	39,6
México	59,3	48,6	51,4	40,4
Brasil	53,1	51,1	43,8	46,6

Fonte: Programa de indicadores – chave de mercado de trabalho (keyindicatorsofthelabormarketprogramme- KLIM, 2006)

O enorme desemprego e a brutal precarização do trabalho dos jovens não são “apenas” grandes problemas sociais, mas, para os governos, representam um problema político, pois muitos dos movimentos de contestação política do neoliberalismo contaram com grande participação da juventude. Ademais, uma parcela desses jovens é recrutada como força de trabalho de atividades ilegais e violentas como o tráfico de drogas. Por isso, o desemprego e o abandono dos jovens à própria sorte podem gerar um quadro social desfavorável ao capital, afetando o que o pensamento conservador denomina de governabilidade. Frente a essa situação, o governo brasileiro vem, ao longo dos últimos anos investindo, em duas grandes vertentes de políticas sociais, o incentivo às *políticas de formação profissional*, e às *políticas de incentivo à contratação*.

Cabe investigar se essas políticas têm, de fato, pretensões universalistas ou se elas são pensadas no escopo das políticas de alívio à pobreza sob o mesmo viés das propostas do Banco Mundial. O fato é que, em ambos os casos, os resultados atingidos permanecem aquém dos esperados. Em relação à primeira, nota-se que somente a qualificação não basta (mesmo porque seus conteúdos são apresentados de forma geralmente muito superficial e esvaziada tanto em termos da socialização de conhecimentos científicos e tecnológicos, quanto no que diz respeito ao mundo do trabalho, em toda a sua complexidade), quando não há mecanismos que garantam renda e, sobretudo, a regulação do trabalho a partir da garantia dos direitos trabalhistas fundamentais. Em relação à segunda, observou-se que o empregado subsidiado pelo Estado é utilizado como força de trabalho alternativa, o que, via de regra, leva à

substituição de trabalhadores mais antigos por mais jovens, estabelecendo uma nova variável do problema, pois o trabalhador antigo cumpre um destacado papel no sustento da família; dessa forma, sua demissão contribui para que ainda mais jovens busquem inserção no mundo do trabalho, realimentando os problemas.

Há algum tempo, políticas que estipulam limites aos empregos de jovens vêm ganhando espaço. Tais medidas pretensamente objetivam orientar a experiência profissional no sentido da aprendizagem e, geralmente, apresentam no conjunto de seus caracteres o envolvimento e a interveniência de uma instituição responsável por este jovem. E é nesse âmbito que surge a Lei Nacional da Aprendizagem, iniciativa que busca somar estratégias de formação com as de inserção.

Hoje, uma das principais políticas de emprego juvenil, o Contrato de Aprendizagem, permite a contratação de jovens de 14 a 24 anos por tempo determinado (até dois anos), sob a condição de que os mesmos frequentem um curso de aprendizagem profissional, seja oferecido por uma instituição do Sistema S, seja por uma organização da sociedade civil que tenha experiência na área. Além disso, a Lei obriga as empresas a contratarem um número de aprendizes equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do seu contingente de empregados. Também limita a jornada de trabalho dos jovens que não completaram o ensino médio.

Na ótica governamental, o sucesso dessa iniciativa depende da parceria realizada entre empresas, organizações da sociedade civil e governos. O foco da presente dissertação examina justo a tríade responsável pela execução da Lei Nacional de Aprendizagem: *Estado - sociedade civil - empresas*. O estudo aborda o papel de cada um desses atores no alcance de resultados efetivos na execução dessa política governamental. Neste caso, é importante investigar os determinantes que subjazem à crescente atribuição às organizações privadas da

sociedade civil o papel de executoras de políticas públicas. Nessa investigação, o conceito de sociedade civil será analisado a partir das proposições gramscianas, com vistas a compreender como as entidades ligadas historicamente aos trabalhadores e, de outra parte, ao capital, atuam nesse campo da formação.

No caso das políticas atuais aqui investigadas, é perceptível que as organizações que nelas atuam não possuem o objetivo de cobrança de direitos universais, tampouco de questionamento aos governos. A propósito disso, Soares de Bem (2006) evidencia que grande parte das organizações da sociedade civil, a partir dos anos de 1990, deixa de fazer somente oposição ao Estado, mas passa a assumir postura de participação na elaboração de políticas públicas. De semelhante forma, Gadotti (2002:77) nos diz que a sociedade civil (ONGs, associações, sindicatos, igrejas, etc...) está se fortalecendo não apenas como espaço de trabalho, em muitos casos, voluntário, mas também como espaço de difusão de conhecimentos e de formação.

Nesse sentido, afigura-se oportuno entender a participação da sociedade civil, e seus espaços de formação no âmbito da Lei Nacional de Aprendizagem, na perspectiva de compreender o que são e quais são esses espaços de difusão de conhecimento citados por Gadotti. Seriam as ONGs capazes de oferecer uma formação crítica para o trabalhador? Uma formação que lhes garantisse a compreensão da exploração de sua mais-valia? Uma formação capaz de fazer com que os trabalhadores se percebessem como tais?

A própria estruturação da Lei Nacional de Aprendizagem nos dá pistas de que isso não é possível, pois a efetiva contratação do aprendiz, que passa pela capacitação em espaços de educação não formal, é condicionada pelas empresas que contratarão os referidos participantes desses cursos. Sendo assim, é possível perceber que os conteúdos ministrados nesses espaços estarão permeados pelos objetivos que os contratantes possuem em relação ao

jovem que irá trabalhar em seus espaços de produção. Mesmo defensores de espaços de educação não formal, como Gohn (2006), que entendem as ONGs como espaços criativos, contributivos para uma formação ampla do indivíduo, reconhecem que falta clareza acerca das funções e dos objetivos da educação oferecida por esses lugares de educação não formal.

Sendo assim, parece muito arriscado entender que uma formação baseada nas intenções da iniciativa privada e realizada de forma restrita possa concorrer para um processo que garanta ao trabalhador condições emancipatórias em sua entrada no mercado de trabalho.

Porém, para avançar nessa questão, é fundamental que se atente para a crítica que Frigotto (1987:17) faz à idéia de formação para a empregabilidade, a qual diz que tais concepções políticas estariam formando cidadãos passivos, não mais trabalhadores, mas déspotas de si mesmos em nome da produtividade, da competitividade, da empregabilidade, da reconversão etc..

Para que se compreenda o pensamento acima, é necessário contextualizá-lo: Frigotto(1987:22) argumenta que ações isoladas não levam ao desenvolvimento da sociedade, aliás, isoladamente, políticas de qualificação podem, inclusive, ganhar um caráter assistencialista e, de fato, nefasto ao aprofundamento da referida discussão.

A partir do aprofundamento analítico da Lei Nacional de Aprendizagem, será possível observar que ela pode representar, em um primeiro momento, um avanço em relação às demais políticas de promoção ao emprego para jovens, e também as de qualificação laboral, pois, em seu cerne, está presente a obrigatoriedade da articulação de ambas as categorias, bem como os deveres e os direitos que devem ser assumidos pelos jovens.

Em relação à compreensão sobre a educação profissional, parece oportuno referenciar-se em Kuenzer (1998), sobretudo quando a autora argumenta que, embora o modelo seja cada

vez mais excludente e o projeto nacional reforce esse caráter em face do modo como se insere no processo de globalização, não é negando a educação ou a formação profissional a essa parcela da população a melhor forma de luta pela construção de outro tipo de sociedade. A premissa é válida, porém, é necessário reconhecer sempre a necessidade de um olhar crítico na confecção e na implementação de políticas públicas como condição da manutenção de sua qualidade.

Em relação à Lei Nacional de Aprendizagem, o que pode significar a questão da qualificação presente nessa política? Quais as perspectivas para o desenvolvimento de um currículo que esteja comprometido com o jovem enquanto cidadão? Quais são os pressupostos pedagógicos e os conteúdos que devem ser ministrados durante essa etapa? A priori, a Lei Nacional de Aprendizagem deixa muito vago quais diretrizes devem ser adotadas no período de qualificação. Somente no capítulo VI que trata da formação técnica, obtém-se referências que, convém insistir, são extremamente vagas, como se pode observar no Art. 6º desse capítulo: “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”. No parágrafo único desse artigo também não encontramos maiores revelações:

A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagens organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no artigo 8º deste Decreto.

Porém, a única referência no artigo citado é a discriminação de quem pode atuar como instituição qualificadora: aquelas pertencentes ao sistema S e as organizações da sociedade civil que detenham conhecimento prévio da área profissional.

Ainda que a Lei determine que estas instituições devam estar registradas nos conselhos municipais relacionados ao público atendido, como é o caso do Conselho Municipal da Criança e do Adolescente (CMDCA), e que essas instituições devam ter estrutura adequada, além de oferecerem condições para a disponibilização desses cursos, em nenhum momento a referida lei faz menção ao conteúdo a ser transmitido aos participantes.

Essa lacuna proporciona um questionamento que merece ser analisado: se não há um conteúdo básico proposto previamente, são as instituições as responsáveis por criar estes conteúdos da forma que lhes parecer correto. Melhor dizendo, cada instituição desenvolve seu currículo sem que haja conexão alguma com outros conteúdos oferecidos em outros cursos de aprendizagem. Isso demonstra claramente a fragmentação e a dificuldade de se estabelecer o que é necessário para a formação desse discente nos cursos básicos de aprendizagem. Qualquer investigação sobre os conteúdos oferecidos na etapa de formação deve partir, portanto, da premissa de que esses são oferecidos de acordo com a instituição responsável e, dessa forma, é muito difícil conseguir estabelecer um padrão de conteúdos oferecidos.

Nesse sentido, avulta uma obviedade: parte dos assuntos a serem trabalhados com os jovens atendidos será o conteúdo técnico específico para uma determinada função demandada pelo mercado. Ora, se um jovem está sendo qualificado para atuar na construção civil, não faz sentido receber, por exemplo, um conteúdo de técnicas bancárias; porém, não é somente o conteúdo técnico que deve ser transmitido, mas também o desenvolvimento de uma série de aptidões necessárias ao mundo do trabalho e à cidadania. Eis, portanto, o grande desafio das organizações da sociedade civil que organizam currículos e criam metodologias para dar conta dessa demanda.

Se por um lado temos determinadas habilidades que são imprescindíveis ao mercado de trabalho(e cobradas), como atitudes, trabalho em equipe e o próprio conteúdo técnico

específico, há também a oportunidade de, durante essa etapa, o projeto disponibilizar outros conhecimentos que possam criar condições de estímulo à criticidade dos participantes, oferecendo a possibilidade de realizarem uma reflexão aprofundada sobre sua condição atual, sobre como podem avançar no futuro enquanto profissionais e, principalmente, sobre sua cidadania.

A partir daí, pode-se observar que um dos grandes desafios das organizações da sociedade civil é a confecção do currículo desses programas, ou seja, aliar a parte “encomendada” - seguindo as exigências do mercado de trabalho que, naturalmente, deseja um indivíduo “lapidado” para ser inserido em sua dinâmica excludente - a conteúdos capazes de problematizar a realidade de cada participante. Cabe indagar se esses cursos, como espaços de educação não formal, e seus conteúdos - os não específicos - poderiam ser trabalhados sob uma perspectiva que visasse à emancipação dos agentes envolvidos.

Nessa esteira, os conteúdos trabalhados convergiriam para o fomento de uma consciência de ação coletiva para a construção e reconstrução de concepções de mundo e sobre o mundo; para contribuir com a suscitação de um sentimento de identidade com uma dada comunidade; para a formação do indivíduo para a vida e suas adversidades (e não apenas a ideia de capacitação instrumental). Enfim, organizar um saber cuja finalidade não esteja comprometida somente com a entrada no mercado de trabalho, mas que possa apoiar o indivíduo na construção de sua crítica em relação ao mundo que o cerca.

Recorre-se novamente a Gohn (2006:30) para elucidar acerca de aspectos da educação não-formal. Para a referida autora, seus objetivos não são dados a priori, eles se constroem no processo interativo, e esse é um elemento a mais na reflexão da prática do profissional envolvido nesta formação. O participante do projeto não deve ser somente um receptor de informações acerca da tarefa a ser assumida no local de trabalho, mas sim um sujeito crítico

de/em sua realidade, compreendendo na educação formal, e na não formal, elementos que possam fortalecer sua condição de cidadão.

Desta forma, o desafio dos cursos de qualificação, neste caso aqueles que participam da Lei Nacional de Aprendizagem, é o de se constituírem como espaços de educação não formal aptos a formarem, através da convergência entre conteúdos específicos e críticos, um profissional capaz de perceber as contradições inerentes ao mercado de trabalho e, por isso, um cidadão mais ciente de seu lugar no mundo.

Metodologia

Para alcançar os resultados aqui explicitados, este trabalho utiliza uma metodologia que associa o conteúdo teórico a uma investigação empírica, realizada junto aos jovens do Projeto Construtor Aprendiz, oferecido pela Organização não governamental LOCUS, que, ao longo do ano de 2009, formou 25 jovens na área da construção civil para atuarem como aprendizes da Empresa Carioca Nielsen Engenharia em diferentes funções, como apontadoria, almoxarife, administração, setor de qualidade e segurança do trabalho, entre outras.

Diversos dados relativos às realidades dos participantes, bem como suas atuações no trabalho já estão levantadas. Além disso, foram levantadas opiniões de gestores da referida empresa sobre o papel do aprendiz na mesma, bem como falas referentes a atores envolvidos indiretamente, tais como o Ministério do Trabalho e Emprego, representantes de centrais de trabalhadores, entre outros.

A criação de instrumentos que garantissem a extração de opiniões acerca da realidade dos aprendizes foi feita com o objetivo de dialogar com o campo teórico, no sentido de

garantir um trabalho crítico, capaz de aprofundar a discussão sobre os pontos que se pretende abordar. Cumpre que se elucide um determinado parâmetro acerca da construção deste trabalho: toda pesquisa tem a pretensão de se construir sob a garantia de uma visão imparcial dos processos existentes nela mesma ainda que se saiba que muitas vezes essa não é uma dimensão que possa ser alcançada pelo pesquisador, sobretudo quando há envolvimento com a área de educação e, especialmente, quando há anos se trabalha com jovens, processo de formação e educação profissional, como é nosso caso.

É importante citar que o projeto Construtor Aprendiz foi a primeira experiência realizada no Brasil de um projeto de aprendizagem na área de construção civil desenvolvido por uma organização não governamental não vinculada ao sistema S. Esse fato por si só, crê-se, possui um grande potencial para a colaboração na discussão de políticas públicas voltadas para esta temática, pois elementos relacionados ao financiamento destes processos, bem como a percepção de diferentes atores envolvidos com o desenvolvimento do processo de formação de aprendizagem poderão constituir um instrumento de pesquisa apto a dialogar com o debate acerca da formação de jovens no Brasil.

Aliada a essa iniciativa, desenvolver-se-á aqui um aporte teórico - por meio do qual se fundamentou a discussão proposta - através da apreensão de teorias e ideias da educação, e de sua articulação com as categorias trabalho, sociedade civil e políticas públicas, neste caso, as especificamente focadas na juventude, tais como Projovem, Lei Nacional de Estágio e Consórcios Nacionais da Juventude, além dos autores citados, naturalmente.

*“Você deve aprender a baixar a cabeça
E dizer sempre: Muito obrigado*

*São palavras que ainda te deixam dizer
Por ser homem bem disciplinado
Deve pois só fazer pelo bem da Nação
Tudo aquilo que for ordenado
Pra ganhar um Fuscão no juízo final
E diploma de bem comportado*

*Esqueça que está desempregado
Você merece, você merece*

Tudo vai bem, tudo legal”

Comportamento Geral

(fragmentos)

Gonzaguinha

Apresentação estrutural do trabalho

Em “Comportamento Geral”, Gonzaguinha nos oferece uma reflexão acerca da subserviência imposta aos trabalhadores, e de um comportamento desejado por aqueles que detêm os meios de produção, uma aceitação desprovida de críticas sobre as condições de trabalho vividas por esses trabalhadores. Na reprodução do capitalismo, talvez nada seja mais importante do que a formação de uma massa trabalhadora alijada de seus direitos e, melhor ainda, incapaz de reconhecê-los. A reprodução do capital deve garantir que a classe

trabalhadora aceite as condições de exploração de maneira integral e, mais ainda, que esta possa regozijar-se com as oportunidades que, embora incapazes de mudar sua condição de explorados, sejam percebidas como grandes conquistas, afastando o trabalhador de qualquer contestação ao modelo imposto pelas classes dominantes.

As corporações da mídia, aqui chamadas de aparelho de hegemonia, assumem papel central nesse processo, pois sua enorme importância reside na veiculação sistemática dos parâmetros de pensamento e comportamento desejados pelos grupos detentores de força econômica e poder político, permeando as diversas esferas da vida em sociedade e colaborando, portanto, para a manutenção da situação de exploração em que vivem os trabalhadores. Estes meios de comunicação constituem-se em verdadeiros nós que centralizam os fluxos de informação, e planejam como estes fluxos deverão ser assimilados pelos seus consumidores. Ou seja, detêm a informação e as distribui para a sociedade de acordo com sua própria intencionalidade gozando de sua autonomia privada.

No caso do trabalho apresentado, o foco está sobre uma legislação (Lei 1097, de 2000, e o Decreto 5.598, de 2005) que é apresentada como um avanço na inserção de jovens no mercado de trabalho, mas que, no entanto, traz consigo elementos conservadores que contribuem para precarizar ainda mais a vida do trabalhador, neste caso do jovem trabalhador.

Apresentada como uma solução para o quadro trágico da entrada da população jovem no mercado de trabalho no Brasil, a Lei Nacional de Aprendizagem mistura elementos de formação a estratégias de inserção. A mesma tendência pode ser encontrada em outros projetos relacionados à juventude, tais como o Projovem, a Lei de Estágio, o Programa Primeiro Emprego.

Todos esses programas falharam em seus objetivos de inserção do jovem no mundo do trabalho regulamentado e organizado [citar fonte para sustentar isso]. Alguns, como o Consórcio Nacional da Juventude, priorizaram o treinamento para jovens que, após aprenderem um conjunto de conteúdos pautados pelas lógicas das competências e do empreendedorismo (marcas presentes em todos os projetos construídos nos governos FHC e Lula), objetivavam inseri-los no mundo do trabalho formal por meio de contratos com empresas presentes no mercado. Já aqui é possível observar uma marca que esteve (e está) presente nessas políticas em ambos os governos citados, a parceria do público com o privado.

Conforme dito, nenhum desses projetos logrou êxito em garantir emprego para esses jovens. Os intelectuais dos referidos governos formularam uma legislação que garantiria a obrigatoriedade de contratá-los por parte das empresas, uma espécie de “cota” de contratação de jovens, os quais deveriam ser admitidos sob condições específicas, que garantissem uma primeira experiência profissional, mas que, principalmente, garantisse ao patronato, se não ganhar, pelo menos não perder coisa alguma ao cumprir a citada Lei.

A análise almejada por este trabalho toma como base a Lei Nacional de Aprendizagem, criada durante o Governo Fernando Henrique Cardoso, por meio da Lei 10.097 de 19, de dezembro de 2000, que alterava dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, em vigor desde 1943. A legislação trabalhista, dentre outras prerrogativas, garantia o acesso dos jovens em condições de risco social, a partir de quatorze anos, sob a condição de aprendiz, ao mercado de trabalho; além de que, para esta Consolidação, a prescrição e o entendimento do que seja menor se refere ao trabalhador de quatorze a dezoito anos.

Durante o Governo Lula, essa legislação sofre duas alterações legislativas, a primeira em 2005, com a Lei 11.180, aumenta a faixa etária para o estabelecimento da condição de

aprendiz, abrangendo, nos termos da nova lei, jovens de 14 a 24 anos de idade. Também em 2005, através do Decreto Presidencial 5598, a Lei Nacional de Aprendizagem ganha seu texto mais atualizado, instituindo, nesse momento, como obrigatória a contratação de 5 a 15% de menores aprendizes no efetivo das grandes empresas.

Ao observarmos o período estudado, veremos que o pós anos 1990, foi marcado pela agenda neoliberal que, ao ganhar aderência social, marca o afastamento do Estado das garantias de políticas públicas, dentre elas a educação. A ideologia neoliberal adquiriu força no Brasil a partir da aceitação plena das regras impostas pelo “consenso de Washington” e pela encarnação da ideologia de mercado inaugurada no Governo Collor e consolidada no Governo Fernando Henrique Cardoso (SANTOS, 2004). Esse processo será marcado por uma profunda reestruturação produtiva brasileira, que, entre outras prerrogativas, garantirá a participação de novos atores no oferecimento de serviços, antes restritos ao Estado.

E é neste ponto que se deve retomar a legislação referente à Lei Nacional de Aprendizagem para perceber como essa reestruturação produtiva está presente. O texto da Lei nos informa que para serem contratados através da condição de aprendiz, os jovens deverão realizar cursos de treinamento ou cursos de capacitação em instituições da Sociedade Civil aptas a garantir conteúdos necessários para sua inserção no mercado de trabalho e, assim, posteriormente poderem ser contratados por empresas.

Este é, portanto, um ponto crucial neste trabalho: o tipo de formação que é oferecido aos jovens para que estes sejam absorvidos como aprendizes. E, conseqüentemente, quais as condições que são oferecidas para que os mesmos possam ser inseridos no mercado de trabalho.

Observou-se que os cursos de Aprendizagem são permeados pela ideologia do empreendedorismo. Oliveira (in CÊA, 2007: 310) analisa criticamente esse conceito, associando-o ao processo de flexibilização de direitos do trabalho, iniciados no Brasil a partir da década de 90. Pautados nessa ideia, os participantes desses cursos recebem instrumentos com o objetivo de abrir seu próprio negócio, ou atuarem como autônomos. A autora põe à mostra a forma como tal ideologia conduz para um convencimento das populações excluídas de que o problema da pobreza não é do capitalismo, mas da forma como os indivíduos se inserem nele.

A partir da assertiva acima, torna-se fácil compreender que a lógica que serve de parâmetro aos cursos de aprendizagem está, em regra, pautada no indivíduo, e não em uma questão abrangente da classe trabalhadora, o que corrobora ainda mais para o esvaziamento da perspectiva de luta pelo protagonismo e pela emancipação desta classe.

Além do conceito de empreendedorismo, o trabalho apresentado evidencia ideias como competência, pró-atividade, meritocracia e a adoção de determinadas formas comportamentais devem ser adquiridas pelos participantes desses cursos, segundo prescrições do mercado e dos governos. Nesta ótica, o sucesso de sua entrada no mercado de trabalho está atrelado à aquisição de certas competências e disposições capazes de garantir não só a sua vaga, mas, antes, de garantir sua permanência em um determinado trabalho.

Os jovens que atuam nos programas estão cientes das dificuldades do segmento ao qual pertencem no mercado de trabalho, pois sabem, e é importante frisar, que os jovens são a maioria dos desempregados no Brasil. Segundo o IPEA (ano e citar), cerca de 15% dos desempregados estão situados na faixa etária compreendida entre os 18 e os 24 anos, entre as mulheres a situação é ainda mais delicada, o número fica próximo a 20%; por isso o segmento em questão muitas vezes se vê obrigado a aceitar condições precárias de trabalho a fim de

garantir uma primeira experiência, ou mesmo conseguir uma “porta de entrada” em uma grande empresa.

A pesquisa realizada com jovens participantes de uma instituição sediada no Rio de Janeiro evidencia, como se depreenderá da análise adiante, que muitos dos participantes acreditam se tratar de uma experiência fundamental em sua vida; mesmo que, neste trabalho, seja necessário realizar tarefas que exigiriam a contratação de um profissional mais qualificado. Isso acontece porque muitas vezes os jovens procuram demonstrar grande interesse no trabalho que deve ser realizado, pois almejam de alguma forma suas efetivações ao final do contrato temporário de aprendizagem. Por outro lado, muitos possuem formação mais completa do que alguns funcionários das empresas que os contratam, como, por exemplo, mais anos de frequência ao ensino regular, realização de cursos técnicos, domínio da linguagem de informática etc. É importante lembrar que a pesquisa realizada neste trabalho concentra-se na formação para a construção civil, ramo em que essas qualificações dos aprendizes contratados apresentam-se de forma mais efetiva, haja vista o tradicional perfil dos funcionários da construção civil, majoritariamente pouco ou nada escolarizados.

Para entender o conteúdo disponibilizado pelos cursos de aprendizagem, é importante examinar o universo das ONGs no Brasil, além de analisar como essas instituições passam a disseminar um *ethos* individualista congruente com o mercado. Nesse ponto da pesquisa, observar-se-á a consolidação das ONGs no Brasil a partir do final dos anos 70 e início dos 80, momento que coincide com a abertura política, com o processo de redemocratização do estado brasileiro e com o retorno dos exilados políticos, que trazem consigo valores associados a uma crise social situada nos anos 60 e 70 na França, e marcadas pelo que Boltansky & Chiapello (2009) denominam de perspectiva estética, que, entre outras consequências, corrobora a negação ao Estado.

Cabe registrar que a chamada redemocratização no Brasil, referenciada na crítica ao Estado autoritário, atribuiu a uma abstrata sociedade civil as virtudes da democracia, da inventividade e da liberdade, valores muito próximos aos apontados por Boltansky & Chiapello (2009). Por este prisma, a sociedade civil deveria participar ativamente da reconstrução do país, mas não através da conquista do Estado, mas de forma individualizada, através de organizações comprometidas com os direitos sociais, que deveriam se posicionar como instrumentos de militância e como fiscalizadoras do Estado. Esse pensamento associa o Estado com a ditadura civil-militar, ou seja, profundamente marcado pela ineficiência, pela burocracia, pela corrupção e pela brutalidade. Tal argumento, implícito ou não, serviu como justificativa para a consolidação destes novos atores, que irão se propor a servir de instrumentos de organização dos grupos mais excluídos, tais como os negros, as mulheres, os homossexuais etc., dificultando a reunião destes grupos em torno de uma discussão de classes sociais. Esta fragmentação servirá, ao longo do tempo, como aqui se pretende demonstrar, para um esvaziamento político dos movimentos sociais, garantindo ainda mais possibilidades de ganho ao capital e a seus gestores.

Durante os anos de 1990, com a chegada ao governo de Fernando Henrique Cardoso, essas instituições mudaram de forma contundente seu *modus operandi*, bem como as suas bandeiras. Se antes, no momento de reabertura política, essas instituições atuavam ora como consultoras de movimentos sociais, ora como as próprias organizadoras deles - criando campanhas e defendendo bandeiras antes defendidas principalmente por setores mais progressistas da sociedade -, após o governo de Fernando Henrique Cardoso essas instituições se transformaram em organizações prestadoras de serviço, muitas vezes abandonando o discurso e a prática política costumeiros em prol de uma atuação pragmática, voltada para o atendimento de temáticas específicas, de forma fragmentada, prejudicando ainda mais a possibilidade de uma luta que reunisse esses expoentes mais progressistas da sociedade.

É importante verificar que dificuldades relacionadas à subsistência financeira fizeram com que essas instituições muitas vezes buscassem sua viabilidade econômica através da submissão de seus programas aos editais públicos lançados pelos governos, instrumentos através dos quais, firmadas as condições, as mesmas passariam a atuar como protagonistas ou linhas de frente na implantação de políticas públicas no país.

Esse novo arranjo entre as ONGs e o Estado será apresentado como uma grande inovação, uma formulação moderna, eficaz e, principalmente, transparente; exorcizando assim um dos maiores fantasmas da sociedade brasileira, o mau uso do dinheiro público, principalmente aquele perdido pela imensa torneira da corrupção. É como se as ONGs fossem intrinsecamente democráticas, desprovidas de interesses escusos, eficientes etc. Essa qualificação funcionou como um importante instrumento de propaganda da consolidação dessas organizações.

E é aqui que se retorna ao início dessa introdução, e à bela composição de Gonzaguinha, citada no início do trabalho: compreender uma ideologia transmitida com um significado, e que, na verdade apresenta elementos antagônicos aos objetivos apresentados.

Eis, portanto, o momento em que a ideia de parcerias entre Estado e organizações não governamentais ganhou um novo capítulo, inaugurou-se um novo período entre o público e o privado no Brasil. Um tempo marcado pela incapacidade de formulações de transformação da realidade por parte destas instituições e pela redefinição do Estado em suas funções e em seu *modus operandis*. A parceria, aqui apresentada como moderna, nada mais faz do que garantir a reprodução do capital e, em decorrência, a manutenção de uma sociedade pobre, desigual e, a partir de então, mais alienada de seus direitos do que “nunca na história deste país”.

Especificamente, no momento em que Fernando Henrique Cardoso foi presidente do Brasil, essas organizações foram apoiadas financeira e pedagogicamente pelo governo federal através do Programa Capacitação Solidária, sua materialização na Sociedade Civil. Em função desse apoio, as ONGs se metamorfosearam em organizações reféns de financiamento público, ficando obrigadas a reproduzir a ideologia desse governo.

Condições semelhantes são observadas em várias partes do mundo: nas perdas de direitos na Europa, na acentuação da ação do capital predatório em países periféricos do capitalismo etc. As orientações da ONU são, nesse momento, fundamentais para espalhar a ideologia neoliberal, e garantir estados enxutos, comprometidos com a reprodução do capital, em suas diferentes formas.

A inserção de jovens através da Lei Nacional de Aprendizagem será, conforme se verá ao longo do trabalho, marcada por formas de precarização já conhecidas, entre elas a substituição de mão de obra experiente por uma outra que aparenta ser mais qualificada no que tange, por exemplo, à formação educacional do indivíduo, e mais barata também, pois se dá através de contratos temporários e por salários abaixo do próprio salário mínimo. Esse tipo de inserção será respaldado por uma idéia de aquisição de experiência que seria, portanto, condição *sinequanon* para a entrada do jovem no mercado de trabalho, ou seja, somente mediante a subserviência a uma ocupação laboral precária, o jovem trabalhador poderia ter condições de almejar inserir-se de fato no mercado de trabalho.

Para alcançar os resultados previstos acima, o presente trabalho apresenta os dados e as conclusões da já referida pesquisa realizada no período compreendido entre abril e setembro de 2009, com 41 jovens participantes do Projeto Construtor Aprendiz, além de funcionários das empresas que contrataram, nos termos da Lei Nacional de Aprendizagem, esses trabalhadores. O projeto em questão foi desenvolvido através de um curso de

aprendizagem realizado pelo Instituto LOCUS, sediado no Rio de Janeiro, e que tinha como objetivo a formação de jovens aprendizes para trabalhar no setor de construção civil em empresas também sediadas no Rio de Janeiro, que eram, respectivamente, a Carmo e Calçada Engenharia, a Cofix Carpintaria de Forma e a RJZ Cyrela empreendimentos imobiliários. Os custos deste projeto foram adquiridos através de uma seleção promovida pelo Instituto Unibanco², que financiou os custos da formação dos aprendizes, além de propor parte do material didático utilizado na formação teórica destes aprendizes. Desta forma, a metodologia empregada para discutir a temática apresentada será a de combinar uma análise da Lei Nacional de Aprendizagem, inicialmente a Lei 10097/00, e posteriormente o Decreto 5598/05, para compreender e discutir os aspectos pedagógicos compreendidos em suas prescrições, além de entender o contexto histórico-social em que estas foram formuladas. Além disso, foram utilizadas leituras que, crê-se, puderam ajudar a compreender este momento e as políticas de “empregabilidade” para juventude, bem como enxergar o papel de organizações não governamentais na elaboração e implementação de políticas públicas, neste caso quando orientadas para a “empregabilidade”. E, finalmente, apresentar uma leitura de manuais de aprendizagem, juntamente com a pesquisa realizada com os jovens empregados através da Lei Nacional de Aprendizagem e com funcionários que os receberam na empresa Carioca Engenharia. A fala destes atores diretamente envolvidos na realização dos cursos e das demais etapas do processo irá nos ajudar nas conclusões finais de nosso trabalho

Para sua melhor compreensão, o trabalho foi dividido nos seguintes capítulos:

Capítulo I: neste capítulo apresentamos a Lei Nacional de Aprendizagem, consolidada na Lei 1097 de 2000 durante o Governo FHC, e no Decreto 5598 de 2005 no Governo Lula; a presença desta política nos referidos governos, a despeito de diferenças entre ambos, também

² www.institutounibanco.org. Acesso em 23 de março de 2009.

é objeto de análise nesta primeira etapa. A atuação de organizações não governamentais na implementação de políticas também é investigada neste primeiro capítulo, através de uma análise do crescimento e da atuação destas no Brasil, bem como da discussão da relação destas com a polissêmica sociedade civil. Para essa análise nos valem de pesquisas históricas, em especial Fontes (2006), Souza (2009) e Haesbaert & Gonçalves (2006). É nesse capítulo que abordamos como a redefinição do papel do Estado no oferecimento de serviços públicos (como educação e saúde, por exemplo) aconteceu concomitantemente ao avanço da hegemonia da agenda neoliberal, principalmente após a década de 1990. Autores como Cêa (2007) e Leher (2005) contribuíram para percepção de como os entes privados passam a ser atores elaboradores e implementadores de políticas públicas durante este período.

No capítulo II, apresentamos os números relativos aos cursos de aprendizagem e ao montante de aprendizes que existem hoje no Brasil. Para esta pesquisa foram utilizadas duas fontes primárias de dados, o site do Ministério do Trabalho e Emprego³, e o Portal do Aprendiz⁴. O primeiro é uma fonte governamental, e o segundo uma fonte oriunda de organizações não governamentais. É digno de nota que a confrontação dos dados fornecidos por ambas as instituições é extremamente importante para a análise final. Posteriormente, foram analisados os materiais didáticos relacionados aos cursos de aprendizagem, no caso, o material pesquisado junto ao Instituto LOCUS⁵ e o material oferecido pela Fundação Roberto Marinho, mantenedora do Programa Aprendiz Legal⁶. Na primeira organização, fez-se a pesquisa junto aos aprendizes, na segunda, analisou-se um manual produzido pela Fundação Roberto Marinho para instituições que queiram trabalhar com a Lei Nacional de Aprendizagem, oferecendo conteúdo e orientações para as mesmas.

³ <http://portal.mte.gov.br>

⁴ <http://placardoaprendiz.ning.com>

⁵ <HTTP://www.institutolocus.org.br>

⁶ <http://www.aprendizlegal.org.br/main.asp>

Capítulo III: apresentamos os resultados coletados nas pesquisas realizadas com os jovens trabalhadores inseridos na construção civil, durante os anos de 2009 e 2010 e as análises das falas destes atores, bem como da pesquisa realizada com os funcionários responsáveis pelos setores onde estes jovens foram alocados. Estes instrumentais possibilitaram a montagem de um panorama que será apresentado no capítulo seguinte.

Capítulo IV: expomos as conclusões finais deste trabalho, momento em que apresentamos ao leitor as análises e as sínteses possíveis da dissertação, buscando colaborar de forma crítica com o debate acerca das condições de acesso dos jovens ao mercado de trabalho, bem como compreender as intenções presentes na legislação analisada.

É preciso atrair violentamente a atenção para o presente do modo como ele é, se se quer transformá-lo. Pessimismo da inteligência, otimismo da vontade.

Antônio Gramsci

1 A LEI NACIONAL DE APRENDIZAGEM E IMPLANTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS ATRAVÉS DE ENTES PRIVADOS

Por que determinadas instituições da sociedade civil são chamadas a educar os jovens da classe trabalhadora? A partir dos anos noventa, com a incorporação da agenda neoliberal, o Estado Brasileiro vai promover uma contínua e crescente promoção de parcerias com entidades da sociedade civil. O capítulo que ora inicia analisa essa relação, procurando focar a Lei Nacional de Aprendizagem como política voltada para jovens entre 14 e 24 anos.

No Capítulo III da Lei 10.097/2000⁷, que trata da formação técnico-profissional e das entidades qualificadas em formação técnico-profissional, aparece pela primeira vez a menção da parceria com as instituições da sociedade civil, nos seguintes termos:

Art. 6º Entende-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.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.

Aqui se abre um importante ponto de investigação: quais seriam os critérios para garantir que os programas de aprendizagem fossem realizados por entidades (da sociedade civil) ditas qualificadas? Quais seriam as prerrogativas dessa qualificação? Mais a frente, haverá novamente menção a essa questão. Na seção II do mesmo capítulo, a legislação

⁷ Na seção I, no artigo 6º, parágrafo único do Decreto 5598-2005

apresenta claramente quem são os atores que deverão se responsabilizar pela formação dos aprendizes, segundo a Lei, estes são:

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica
Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai;
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac;
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Três atores podem ser observados aqui: as instituições do sistema S, e esses com grande destaque na referida legislação; as escolas técnicas e as entidades sem fins lucrativos. Esse fato gerará uma forte crítica das ONGs, que se veem prejudicadas com a prioridade dada ao Sistema S e, também, às escolas técnicas. Cabe salientar que a legislação deixa aberta a possibilidade de participação de escolas técnicas públicas e privadas, estas últimas amplamente majoritárias no país. Veremos mais a frente que essas organizações são identificadas como terceiro ator, e agem muitas vezes através de fundações, que não deixam de estar no campo da aparente colcha de retalhos da chamada sociedade civil. É importante enfatizar que a possibilidade de atuação das escolas técnicas sugere mais uma contradição entre o que é público e o que é privado; o que torna necessário aprofundar a discussão sobre um problema que irá permear todo o trabalho aqui apresentado.

O que faz o Estado garantir verbas públicas para a concretização de parcerias com iniciativas privadas? Conforme se verá adiante, uma ideia recorrente no momento neoliberal em que vivemos é a de garantia de uma suposta eficiência por meio dos agentes privados na operacionalização de políticas públicas. Porém, existe por trás dessas parcerias público-privadas uma intenção do Estado, enquanto provedor de soluções para demandas sociais - no

caso específico, em uma política de inserção de jovens no mercado de trabalho -, a inclusão de agentes privados na garantia destas soluções, como demonstra Neves (2005):

A sociedade civil é o local da formulação e da reflexão, da consolidação dos projetos sociais e das vontades coletivas. Por meio de sua imbricação no Estado, assegura que a função estatal de educação - O Estado educador - atue na mesma direção dos interesses dirigentes e dominantes.

Seguindo esse raciocínio, é importante destacar a presença de Gramsci no trabalho de Neves (2006), o qual evidencia que a dominação de classes se fortalece com a capacidade de dirigir e organizar o consentimento dos subalternos, de forma a interiorizar as relações sociais existentes como necessárias e legítimas. O vínculo entre sociedade civil e Estado possibilita que a dominação poreje em todos os espaços sociais, educando para o consenso, forjando um ser social adequado aos interesses (e valores) hegemônicos.

Volta-se, portanto, ao questionamento inicial deste capítulo. Pode o Estado garantir o atendimento de demandas que a ele são atribuídos através de parcerias com entidades privadas? Nesse ponto, retorna-se à legislação pertinente para questionar: como serão, de fato, realizadas essas parcerias? Quais os critérios apresentados pela legislação para a escolha de entidades para a execução dessas políticas de inserção?

Novamente a referida legislação, fornece poucas informações a esse respeito. Nos parágrafos posteriores ao artigo 8º, pode-se ler:

§ 1º As entidades mencionadas nos incisos deste 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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

A garantia de uma estrutura adequada ao desenvolvimento de programas não é nenhuma condição para a seleção de instituições. E a garantia de “escuta” do Ministério da

Educação pelo Ministério do Trabalho e Emprego somente corrobora o frágil nexo dessas iniciativas de formação com a educação geral, posto que a primazia do processo compete ao MTE.

Este trabalho procura contextualizar a participação de entidades da sociedade civil na execução de projetos e na implementação de políticas públicas e entender que essa participação é permeada por determinada intenção. Soares de Bem (2006: 1153) argumenta que, a partir da década de 1990, os movimentos sociais, através de organizações não governamentais, passam não mais a fazer um papel de oposição ao Estado, mas de participar da elaboração de políticas “públicas”, contribuindo assim para ampliar a dita esfera pública para além da esfera estatal.

É importante analisar que essa passagem é dúbia, assim como o trabalho do autor que acredita ser este um movimento espontâneo da própria sociedade, que, gradualmente, se movimentaria de um modelo de representatividade para um modelo centrado no exercício ativo da cidadania. Evidentemente, tal colocação possui intenção explícita, pois, ao longo dos anos 1980 e 1990, a sociedade civil, representada por suas organizações, passará a compor o eixo paradigmático de uma estrutura que privilegiará o privado em detrimento do público na gestão de áreas antes exclusivas do Estado.

Qual a origem desse fenômeno social de privilegiamento de parcerias público-privadas? Para que se alcance essa resposta, condição fundamental para o desenvolvimento deste trabalho será necessário perceber a construção e a consolidação das organizações não governamentais, bem como oferecer um panorama do que se convencionou chamar de terceiro setor e, inclusive, um amálgama de expressões usadas para denominar essas instituições.

Inicialmente, é possível apresentar duas definições em princípio apropriadas para garantir uma introdução ao que se quer debater; a primeira, de Montano (Montano, 2002 *apud* Souza 2002:113, oferece um panorama crítico do que se convencionou chamar de ONGs. O autor argumenta que essas organizações, juntamente com outras que buscam objetivos nem tão idealistas quanto fazem crer, compõem um elenco de entidades que se agregam sob o rótulo de Terceiro Setor. Não são (do) governo, e não são as organizações clássicas da economia. São o quê? Poderiam ser um pretense substituto da sociedade civil, desenvolvendo ações que, em última instância, estão voltadas para destruir a Sociedade Civil; naquilo que se pode entender desse conceito a partir de Gramsci. Pois, segundo o pensador italiano, esta é construída a partir da ação política da população pela organização de base, que, por sua vez, é a estruturadora do Estado por meio dos movimentos sociais. Esse autor sugere inclusive que uma parcela da população poderia estar mal informada ou mesmo agindo com má intenção na difusão de um ideário salvacionista e impregnado de positividade a respeito da ação dessas organizações que se apresentam como representações da sociedade, sem que de fato tenham legitimidade para tal.

Montano (Montano, 2002 *apud* Souza 2002:59) critica este ideário salvacionista, deixando claro que setores privilegiados da sociedade garantem, de forma acrítica, a legitimidade dessas instituições, como podemos ler abaixo:

A maioria das pessoas, incluindo parcela significativa de profissionais da academia, carrega sem crítica a idéia, assaz bem difundida pelos meios de comunicação de massas e por seus financiadores (fundações vinculadas a grandes corporações econômicas internacionais e a governos), de que boa parte da solução da pobreza e miséria que assola o mundo atual, de forma mais perversa que em qualquer outro momento histórico, está nas mãos dessas organizações que profissionalizam a assistência social, exploram o voluntariado e contribuem para a destruição das políticas de cidadania embasadas nos direitos sociais construídos pela luta humana nos últimos trezentos anos, especialmente no mundo sócio-político do Ocidente.

Em uma linha semelhante, que converge para um entendimento sobre o que são essas instituições, Neves (2010) observa que a denominação “não governamental” confunde mais do que ajuda na compreensão desse fenômeno, pois, ao utilizar um critério de classificação institucional baseado no pertencimento ou não de uma entidade ao Estado, evidencia-se aí o envolvimento de dois problemas graves: um deles é o “esquecimento” de que o contraponto fundamental a governo (público) é privado (empresa) e, o outro, é a decretação dessa diferenciação unicamente por decisão nomeadora, sugerindo uma existência idealizada, apartada tanto da propriedade privada (mercados) quanto da política.

Entende-se aqui que esta é uma discussão extremamente importante, na medida em que remete à discussão de hegemonia na sociedade; pois, como cita a mesma autora, essas organizações, devido a sua natureza e aos objetivos que apresentam, deverão ser analisadas como aparelhos privados de hegemonia e, portanto, seu papel de conservação ou de transformação deriva de sua atuação orgânica com as classes sociais em luta.

Neves (2010) defende esse ponto de vista baseada na categorização gramsciana de aparelhos privados de hegemonia. Ela os entende como forma de organização subjacente à sociedade civil, deixando claro que esta é um espaço de lutas, inclusive por sua estreita relação com o Estado. A atuação dessas instituições destacada pelos autores acima estabelecerá um novo patamar no Brasil durante a fase mais aguda do Neoliberalismo, no governo Fernando Henrique Cardoso, e depois terá continuidade através do Governo Lula, como é possível observar nas matérias apresentadas pelo Jornal O Globo 05 de janeiro de 2009, página 15⁸, veiculadas durante a gestão desse último governo mencionado:

⁸ Mais chances ao menor aprendiz. Geralda Doca

O montante repassado da educação a ONGs e organizações do terceiro setor no ano de 2003 foi de aproximadamente 138,4 milhões, e 236,84 milhões de reais no ano de 2004.

O governo Lula repassou cerca de 1,3 bilhões de reais a entidades privadas sem fins lucrativos sem nenhuma licitação, sendo que cerca de 1.077 bilhões de reais diziam respeito a atividades de exclusiva responsabilidade do Governo Federal, como por exemplo, programas de alfabetização.

Naturalmente, não é difícil entender que a Lei Nacional de Aprendizagem, o objeto de estudo deste trabalho, tenha sido criada durante a gestão de Fernando Henrique Cardoso e tenha sido posteriormente reelaborada pelo seu sucessor. Assim podemos perceber que apesar das diferenças entre os diferentes governos as condições para o estabelecimento de parcerias entre o público e instituições privadas se mantiveram, garantida inclusive, por novos instrumentos legais.

Este processo não se restringiu ao Brasil. Segundo Souza (2009), o México, no mesmo período estudado, executou grande parte da sua política de alívio à pobreza através de organizações não governamentais- ONGs, que atuaram em vínculo direto com os setores dominantes.

O autor ressalta também que o crescimento da participação das ONGs na execução de políticas públicas é paralelo ao crescimento da pobreza e do aprofundamento do capitalismo na América Latina:

[...] assim, a reflexão sobre esta questão tão presente na sociedade procurará dar mais consistência à discussão referente às ONGs, que crescem assustadoramente, disputando os fundos públicos, concomitantemente ao crescente empobrecimento e intolerância social, uma vez que as políticas do Banco Mundial para os países da América Latina têm sido cruciais para implantar políticas compensatórias. (SADER, apud LEHER,2003:16).

A ideia da aceitação do ideário do Banco Mundial e de outros organismos do capitalismo mundial que sugerem a participação de diferentes atores da sociedade na

execução de políticas públicas pode ser defendida, vide, por exemplo, em Shiroma & Campos (1997: 23):

Orientações da CEPAL- Comissão Econômica para América Latina e Caribe - foram assimiladas pelo governo brasileiro, que a partir de 1990 passou a priorizar e financiar projetos educacionais em parcerias com empresários e organizações não governamentais.

Sobre este contexto, Cêa (2007:16) discute que essa nova legalidade política (a parceria Estado- sociedade civil e/ou público-privado) assume outras dimensões, como as participações da sociedade civil na implementação de ações, antes exclusivas do Estado, apresentada como democratização e ampliação do espaço público.

É importante contextualizar que os anos de 1990 são um momento de consolidação para as economias capitalistas: a queda do muro de Berlim, em 1989, e o colapso da experiência comunista soviética, vão possibilitar novas estratégias de mundialização das economias centrais. Com o objetivo de apagar as perspectivas classistas que moveram grande parte das lutas sociais do século XX, os setores dominantes promovem o apagamento da exploração por meio da difusão da problemática da pobreza.

Haesbaert & Gonçalves (2006:70) lembram que não é somente deste período a utilização das ONGs, em âmbito global, para o enfrentamento da pobreza. Durante os anos 60, em plena Guerra Fria, esta parceria foi fundamental para o manejo social, como mostram a seguir:

[...] as próprias ONGs já se verão instrumentalizadas por outros protagonistas ainda na Guerra Fria, quando o governo dos Estados Unidos, no início dos anos 1960, com sua Aliança para o Progresso, lança mão de organizações não-governamentais, como a Cáritas, para a distribuição de leite e alimentos como resposta a Revolução Cubana, e sua influência na América Latina e Caribe.

O aprofundamento dessa realidade, no final dos anos 1980 e início dos anos de 1990, tem, portanto, um forte caráter de expansão do capital, que ganhará expressões diferenciadas em cada país que adotou tal prática.

Reunidos na capital dos EUA no ano de 1989, o G7, grupo que congregava as maiores economias do mundo no referido período, e que, nesta época, representavam cerca de 60% de toda renda mundial (esse número chegou a 41% no de 2009, segundo fontes do próprio Banco Mundial), elaboravam aquilo que iria ser conhecido posteriormente como o Consenso de Washington, que, dentre outras diretrizes, apontavam a desregulamentação econômica, a abertura comercial da economia de todos os países, além de reformas patrimoniais que levassem à privatização de ativos produtivos sob controle estatal. No Brasil, este período foi marcado no campo econômico pela privatização de diversas estatais, dentre elas a Companhia Vale do Rio Doce e a Companhia Siderúrgica Nacional.

Relacionado ao esgotamento político e econômico anterior, conhecido como “modernização conservadora”, operado por uma ditadura civil-militar então impopular e ineficiente, do ponto de vista da economia, a aceitação do ideário neoliberal pareceu ser espontâneo, como citam Santos *etal* (2004:14):

[...] assiste-se assim, a partir da década de 1980, ao esgotamento do modelo de financiamento do Estado Brasileiro, fato que condicionará as políticas econômicas futuras e pode justificar, em grande parte, a própria aceitação do ideário neoliberal imposto pelo “Consenso de Washington”, a partir da década de 1990.

O contexto internacional fortemente marcado por crises econômicas, bem como a pressão de setores internos da sociedade sobre o Governo Brasileiro, que, por conta de suas características ditatoriais, confundiu-se em parte com o próprio Estado nacional, configurou-se em campo aberto para o florescimento dos remédios neoliberais. Observar-se-á posteriormente que a concepção de que o problema da ditadura civil militar é o autoritarismo

de Estado repercutirá no sentido de um reposicionamento dos movimentos sociais no final dos anos de 1970 e início dos anos de 1980. A idéia de um governo autocrático e ineficaz - no que tange ao oferecimento de serviços para a população - será confundido com a própria idéia de Estado autoritário e ineficaz; tornando possível assim a criação de um campo extremamente heterogêneo e difuso por toda a sociedade que se caracteriza pelo antagonismo ao Estado. É importante ressaltar que essa idéia de ineficiência estará associada ao papel do Estado como agente de promoção de bem estar da população, contrapondo-se às ações do Estado no sentido do aprofundamento de um capitalismo dependente, eficiente para a reprodução do capital no Brasil, proporcionando ganhos enormes para o setor privado.

No governo Fernando Henrique, uma ampla reforma do Estado pretendeu divulgar uma idéia diferenciada daquela existente no período militar, e, para isso, nada mais emblemático do que a adoção de conceitos oriundos da esfera privada. Partiu-se da pressuposição de que o privado é supostamente mais eficiente e mais eficaz que o público, principalmente no que diz respeito à idéia de administração, e que o Estado deveria “aprender” com a gestão realizada nos moldes privados. Sendo assim, ao apropriar-se dessas noções de gestão sistematizadas no interior dos aparelhos privados, o Estado poderia ser capaz de oferecer serviços com qualidade e se tornaria capaz de atender às necessidades da população. Soma-se a isso a crítica de Montano (2002), ao afirmar que setores de formação de opinião apoiaram fortemente esta “moderna” condução da administração pública.

Sobre isso, Souza *et.al.* (2009:100) apresentam um quadro elucidativo para a compreensão do período em destaque, quando dizem:

[...] a aceitação e a implementação de um novo modelo de gestão passam a exigir um novo perfil de gestor público, que deveriam seguir os mesmos padrões utilizados pelo setor privado. O bom gerente seria aquele capaz de garantir a governabilidade através da adoção de técnicas modernas para a administração desse novo Estado que surgia mais eficiente e mais

transparente, onde o cidadão poderia pelo menos teoricamente, confirmar os resultados práticos dessa mudança. No caso brasileiro, esse movimento é simbolizado pelo surgimento da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), fundada em 1986, e congêneres estaduais, que passaram a assumir a responsabilidade de formar esse novo gestor público.

Como veremos a frente, esse discurso irá permear a retórica das instituições da sociedade civil, que se proliferaram e passam a disputar a elaboração e a execução de políticas públicas. Conceitos como monitoramento, avaliação, gestão, expertise, *knowhow* serão marcas de um novo modelo de instituições baseadas na gestão eficaz do serviço prestado.

Toda essa retórica de transparência e eficiência será traduzida, entre outras formas, na implementação de Conselhos Municipais e no crescimento acelerado das organizações da Sociedade Civil. Tal conjunto terá de passar uma ideia de participação e de democracia, tendo sempre como base o antagonismo ao sistema anterior. Propagada pela mídia, pela imprensa e por arautos do capitalismo, uma forte ideologia se construiu no Brasil dos anos 1990, a ideologia de um Estado eficiente, parceiro da sociedade na construção de um país melhor.

Mas, como as organizações não governamentais chegaram a este tipo de participação? O questionamento parece necessário, já que fica claramente evidente o papel das ONGs como atores em conformidade com a ideologia hegemônica no período estudado. E mais, funcionando como colaboradoras de um Estado que tinha como prioridade implantar uma agenda neoliberal de subordinação do país ao capital mundial, que, para isso, precisava possibilitar uma imagem de participação da sociedade ativa e propositora, estimulada a participar de transformações da realidade do país, sem que de fato isso ocorresse. Como parecer democrático, sem ser um Estado democrático? Como parecer participativo, patrocinando um esvaziamento da sociedade através de uma promessa de uma organização social fragmentada, capitaneada por instituições inexpressivas para a maioria da população?

Nesse ponto, retoma-se a Haesbaert& Gonçalves (2006: 72), sobretudo quando afirmam que as ONGs são entidades que não têm mandato nem representatividade política; que contribuem, portanto, para uma dissociação do poder entre a população e seu território, pois, no lugar do fortalecimento de representatividades políticas, o que se tem é um fortalecimento de entes privados, que funcionam sob a perspectiva de seus próprios interesses.

Para responder às perguntas feitas, primeiramente, fez-se necessário atribuir ao Estado uma ideia de ineficiente em contraponto ao privado, e deste, ao contrário, visto como eficiente e eficaz. Souza (2009: 98) demonstra isso claramente, quando diz que:

[...] a crítica ao público tem como contraponto a lógica do mercado, apresentado como lugar da eficiência, mérito, criatividade, iniciativa e criação. Contudo, o que se percebe é que o uso mais intenso desses termos assume uma conotação somente ideológica favorável ao discurso neoliberal, proporcionando a desqualificação do Estado com vistas ao desaparecimento do público enquanto espaço de disputa e garantia de direitos sociais.

Há aqui um importante ponto a ser analisado neste trabalho: a presença constante de entes privados associados a uma ideia de sociedade civil eficiente na gestão ou co-gestão de políticas públicas. A necessidade de apresentar as políticas públicas como ferramentas transparentes e democráticas fez com que os governos, principalmente após a década de 1990, passassem a utilizar a presença das instituições da sociedade civil como forma de passar a ideia de participação da sociedade.

Paradoxalmente a participação social- que poderia ser entendida como a participação da maioria da sociedade - ficou reduzida a uma participação de instituições privadas, ou seja, organizações de particulares que vão se apresentar como organismos de representação de parte da sociedade. Mas, representativos de quem? Essa participação presencial se dá de forma bastante constante em programas como o Pró-jovem (continuamente citado pelo governo Lula como uma grande estratégia para combater a falta de oportunidades entre os

jovens), o Consórcio da Juventude e, finalmente, a Lei Nacional de Aprendizagem. Programas que, mais a frente, sofrerão breve apresentação e análise para se evidenciar melhor as parcerias público-privado.

É importante lembrar que a ideia de gestão de setores básicos como educação e saúde é muito bem recebida por parte expressiva da população; como comprova Souza (2009: 97) ao dizer que os afoitos defensores do neoliberalismo enxergaram que o livre mercado traria paz e prosperidade, e que este seria capaz de garantir a sempre desejada (cada vez mais!) liberdade individual, relegando aos mais pobres políticas focalizadas.

Nessa esteira, Leher (2005) acrescenta que as ideologias dominantes criam disposições de pensamento que, na prática, operam a marginalização do espaço do público em favor do privado, que simboliza o “moderno” e o “competente”. Mas essa ideologia foi consubstanciada por uma base material: nesse contexto cresceu a destinação verbas públicas para essas organizações privadas ditas mais eficientes.

Fontes (2006) aprofunda essa discussão ao mostrar o contexto do debate sobre a relação entre movimentos sociais e ONGs nas décadas de 70 e 80; período em que todo continente Sul americano se via em conflito com ditaduras militares apoiadas pelos Estados Unidos da América, em um contexto fortemente marcado por uma bipolaridade política (capitalismo x comunismo). De fato, desde o final dos anos de 1960, os EUA patrocinaram diversos regimes ditatoriais, como podemos ler em Chomsky⁹, no site nodo50.

No Brasil, no período da ditadura, os militares justificavam a violência e a repressão dizendo que o faziam em nome da liberdade. No momento do golpe de Estado militar, em 1964, o governo estadunidense mandou uma

⁹ <http://www.nodo50.org/insurgentes/textos/chomsky/28ofensiva.htm> - provedor de serviços da internet sem fins lucrativos criado para orientar movimentos sociais e organizar conteúdos de esquerda para países latinos. Acesso em 29 de março de 2011.

carta aos militares brasileiros parabenizando-os por terem proporcionado uma das maiores vitórias da liberdade no século XX.

Esse patrocínio tinha como objetivo empreender medidas pró-capitalistas na economia brasileira, ações que atendessem aos imperativos geopolíticos das corporações sem qualquer interferência por parte da sociedade, ou melhor, sem ingerência dos movimentos de trabalhadores. Este período compreendido entre as décadas de 60 e 70 ficará marcado no Brasil por um crescimento econômico conservador, que, após as crises capitalistas do período - tais como as crises do petróleo, empreendidas pelos países exportadores durante o período de 1956 a 1974, como resposta à política externa estadunidense; além de diversos conflitos regionais como a guerra do Vietnã, de 1959 a 1975 etc. - foi caracterizado por uma recessão muito ampla, que afetou diretamente diferentes classes da sociedade. Estava assim, caracterizado um Estado metamorfoseado em estado opressor, e pior, opressor e ineficiente, atrasado. É neste período que o termo Sociedade Civil irá ganhar nova conotação, como apresenta Fontes (2006:214.):

[...] no Brasil a expressão Sociedade Civil se difunde tardiamente na reflexão social, por volta da década de 1970. Seu ingresso no mundo social acadêmico, no entanto, seria marcado por polêmicas, ilusões e muitas dificuldades. As características do desenvolvimento capitalista brasileiro - com um viés coercitivo pronunciado, traduzido num monopólio seletivo da violência, exercida diretamente sobre os setores populares tanto pelo Estado quanto pelas forças paraestatais ou, ainda, diretamente patronais, não proporcionaram uma tradição intelectual significativa em torno do papel da sociedade civil.

Os anos compreendidos entre 1970 e 1980 são marcados por movimentos espontâneos da sociedade mundial que irão se posicionar contra o capitalismo e contra o movimento hegemônico patrocinado pelos Estados Unidos. No Brasil, a luta estudantil durante as décadas de 60 e 70 pode ser considerada um reflexo desta contestação mundial. O que é importante perceber aqui é que a luta contra a ditadura militar passa a ser a própria luta contra o Estado. Tal fato possibilitou um novo redimensionamento das lutas populares, que, segundo Fontes (2006: 217), passam a operar de costas para o Estado, e, como se verá a seguir, este o é campo

onde surgem as condições para o estabelecimento de uma nova ideia de Sociedade Civil no Brasil.

No final da década de 1970 e início da década de 1980, observamos dois processos concomitantes de suma importância para essa nova visão de sociedade civil, a ampliação das universidades e a volta dos exilados políticos. Alguns destes profundamente desencantados pelas experiências comunistas europeias, principalmente a experiência soviética. Sendo assim, seu retorno ao país não significou uma imediata retomada de suas lideranças políticas, muito pelo contrário, desgostosos da coisa pública, muitos desses exilados tentaram propor uma nova ideia de sociedade, como nos mostra Fontes (2006 :218):

Dentre estes (exilados políticos), muitos incorporaram ao longo exílio o desencanto europeu com a experiência soviética, o que se expressou em muitos casos pela recusa aos partidos comunistas e, principalmente, à críspação dogmatizante das organizações comunistas que se auto-intitulavam Marxistas-Leninistas. Desconfiavam dos partidos políticos e os viam como aparelhamento das organizações populares.

Neste ponto, podemos fazer uma associação com Boltansky & Chiapello (2009), quando esses autores, ao discutirem um novo espírito do capitalismo, apontam para uma crise estética nascida nos movimentos populares de 1968 na França, apontando para uma crítica ao Estado, confundido como opressor e capitalista. Outra questão suscitada é a própria essência da crítica estética: a garantia de autonomia e criatividade por parte dos grupos sociais. É neste ponto que moram as maiores semelhanças entre os diferentes períodos, como mostra Fontes (2006: 218), ao comentar que os exilados, ao retornarem, exorcizam o Estado autoritário e clamam por uma maior autonomia dos movimentos sociais, além de verbalizarem que a capacidade de mudança estaria pautada na criatividade destes em tornar a sociedade protagonista de sua organização. Naturalmente, não se pode afirmar que se trata de uma transposição imediata, mas as falas dos exilados, a influência externa e uma série de fatores

internos, somados, acabaram por possibilitar esta condição de negação do Estado e um clamor por maior participação da sociedade.

As respostas desses indivíduos não poderiam ser diferentes; de um lado o Estado opressor, do outro, partidos políticos interessados na disseminação da ideologia comunista. Dois lados de uma história que deveria ser suplantada por uma nova ideia de sociedade, uma ideia de sociedade democrática e participativa, com atores protagonistas, diferenciados daqueles atores identificados com o período anterior.

Paralelamente a esse processo, temos uma nova tendência nas discussões realizadas no âmbito acadêmico, que servirá como substrato intelectual para esta nova proposta de sociedade civil. Principalmente no campo das ciências sociais, como mostra Fontes (2006), ao analisar o debate travado pelo peso da influência externa em contraponto ao peso dos processos internos. Postula a autora que os primeiros foram “tendenciosamente” mais incorporados do que as próprias singularidades nacionais, gerando um certo isolamento e mesmo a dogmatização dos setores que se mantiveram centrando suas análises no terreno internacional.

Uma forte parcela da produção sociológica, sobretudo aquela voltada para explicar os novos movimentos sociais, passa a criticar as abordagens calcadas em conceitos como classes sociais. Nesse momento, é possível ler o início da massificação de uma ordem pós-moderna, pensamento comprometido com a contestação da modernidade, proporcionando novas leituras e novas soluções para os conflitos mundiais. Os ideólogos da pós-modernidade colocam na pauta da discussão acadêmica que as soluções para a humanidade oferecidas pela modernidade não foram alcançadas e, dessa forma, novas soluções deveriam ser pensadas, resoluções que evidenciassem um novo mundo.

É claro que esse discurso se aproximava, com exatidão, do discurso realizado pelos antigos exilados políticos. Um novo tempo estava em gestação, um período democrático, em que os atores sociais deveriam ser os protagonistas do desenvolvimento da sociedade; abandonando antigos paradigmas e construindo novos. Não é coincidência de que antigos repatriados (ex-exilados) sejam até hoje associados a organizações governamentais de grande destaque na mídia, como Betinho (Ação da Cidadania/Ibase), Rubens César Fernandes (Viva Rio) etc. Este é, portanto, o contexto de criação das organizações não governamentais. De acordo a visão aqui exposta, Fontes (2006: 219) assim as descreve:

[...] protagonizadas por muitos ex-exilados, trariam uma modificação substancial nas formas de organização popular-apoiadas, em sua maioria, em fontes de financiamento internacional: não mais estavam coligadas a partidos e a um projeto social e político comum, mas a demandas específicas. Do ponto de vista de sua sustentação, em sua maioria, vinculavam-se a entidades ligadas às Igrejas (cristãs), à benemerência internacional ou ainda a setores diretamente empresariais, fortemente institucionalizados.

É importante lembrar que existem diferenças entre os movimentos sociais anteriores ao referido período e as ONGs citadas neste trabalho. Os movimentos sociais tiveram uma importante participação no campo contra-hegemônico: organizações camponesas organizadas muitas vezes em torno de comunidades eclesiais de base - CEBs (estruturas ligadas à Teologia da Libertação), bem como movimentos camponeses não ligados às CEBs que vão desembocar na luta contra o capitalismo, já se organizavam anteriormente ao período citado, mesmo na área urbana. O surgimento do Partido dos Trabalhadores, o PT, irá congrega em seu interior uma forte expressão de resistência classista (apesar de ser fortemente marcada pela luta sindical), como cita Fontes (2006:221.):

A formação do Partido dos Trabalhadores (PT), em 1981, incorporaria a maior parte dessas diferentes tendências do campo popular, que seguiriam atuando em seu interior...A importância dos sindicatos na sua construção reforçava laços de cunho classista (de caráter marcadamente sindical) e atuava no sentido de estabelecer conexões, em primeiro lugar, entre os diferentes sindicatos e seus variados interesses corporativos e, em seguida, entre as miríades de movimentos sociais.

Desta forma é importante deixar registrado que não foi a partir dos anos 1980 que as ONGs surgiram, mas é a partir deste período que estas ganharão novas identidades, e um perfil de prestação de serviço. Uma pesquisa apresentada por Fontes (2006: 222) mostra que em 1986 existiam 1041 ONGs no Brasil (hoje passam de 200 mil instituições, segundo a Associação Brasileira de ONGs-ABONG), espalhadas em 24 unidades da Federação, em 213 municípios. Dentre essas, 556 estavam voltadas para uma diversidade de categorias sociais, sendo 234 voltadas para negros e 251 voltadas para mulheres. A fragmentação evidenciada demonstra mais uma característica do período pós-moderno, momento em que a individualização dos movimentos representa um enfraquecimento da luta de classes.

É importante mencionar que o final do período ditatorial no Brasil é marcado por uma forte crise econômica movida por fatores externos e internos. Na esfera mundial, as crises capitalistas, internamente, uma profunda recessão: marca de um brutal modelo concentrador de renda. Fatores que, associados, irão criar um forte ambiente de descontentamento, inclusive entre parcelas da classe média e da burguesa, que até então apoiavam o regime militar.

A tradução deste período de crise capitalista será mais uma grave questão na constituição dessas entidades oriundas da sociedade civil, pois, de acordo com Souza (2009), a crise não será observada como uma crise de mercado e do capitalismo, mas sim como uma crise do Estado e das instituições públicas.

Essa ideia comprometeu indelevelmente a leitura desses novos movimentos: uma crítica ao governo ditatorial será muitas vezes confundida com uma negação ao próprio Estado. Nesse contexto, as ONGs acabam se apresentando como a expressão mais adequada da sociedade civil. Fontes (2006:223)apresenta que no início da década de oitenta as ONGs

aparecerão como uma espécie de “vanguarda peculiar”, pois seu caráter inicial seria o de apoiar os movimentos sociais, assessorá-los.

Porém, nesse momento, já se pode observar uma forte contradição: apesar de surgirem como um movimento espontâneo, que em grande medida sugeria uma atuação militante em nome da democracia e da participação popular, os membros destas organizações necessitavam ser remunerados conforme o mercado”, como diz Fontes (2006: 223). Além do fato de que grande parte dessas assessorias funcionariam no sentido da captação de recursos oriundos de instituições nacionais e internacionais. É importante notar que neste aspecto as ONGs passam a se comportar como mediadoras entre o capital privado e os movimentos populares, que cada vez mais passarão a ter um perfil fragmentado, distante da luta pautada pela perspectiva de classe.

É importante por em relevo o novo peso atribuído à sociedade civil. Fontes (2006: 225) comenta que a sociedade civil passa a ser percebida, sobretudo, como o terreno dos movimentos sociais, ocorrendo desta forma uma idealização do conceito. A sociedade civil, nesse sentido, seria a materialização do momento socialista da vida social, uma espécie de campo harmônico onde as soluções para a sociedade seriam formuladas por intelectuais, e suas soluções seriam representativas da sociedade; incorporando assim uma espécie de identidade acima do bem ou do mal. Sobre este período Leher (2005:231) comenta o seguinte:

Ao mesmo tempo, no terreno ideológico, os teóricos do autoritarismo conseguiram situar os termos do conflito entre uma abstrata sociedade civil e o Estado autoritário. A esfera privada foi associada à democracia e à cidadania; o Estado foi vinculado ao autoritarismo, à ineficiência, à burocracia e a corrupção. Assim, todos os que “sujaram as mãos” abrigaram-se no guarda chuva ideológico da sociedade civil. Com isso, os que sustentaram a ditadura e seu modelo econômico concentrador de renda operaram a transição de tal modo que a condição capitalista dependente não foi alterada.

Aqui podemos estabelecer uma discussão sobre a ideia de sociedade civil e seus desdobramentos na estruturação das ONGs no Brasil. Em primeiro lugar, a ideologia da harmonia, acima referida, tem de ser criticada, pois, como nos explica Gramsci (2006), a sociedade civil, é, pelo contrário, o campo de lutas onde se travará a disputa da hegemonia. A harmonia aí se apresenta como uma falsa ideia, uma ideologia fabricada, com o propósito de apresentar uma visão apaziguadora. Gramsci diz que sociedade civil é o conjunto de organismos designados vulgarmente como privados, e que, junto da sociedade política, correspondem respectivamente à função de hegemonia, que exerce em toda a sociedade um domínio direto. E, se a sociedade civil, concordando com Gramsci, é o espaço do confronto, é justo pensar que o momento atual, vivido por nossa sociedade, é justamente a materialização da hegemonia burguesa, período em que a sociedade civil e seus representantes advogam os interesses desta classe e, portanto, operam em uma perspectiva de institucionalização de uma ordem privada, contrapondo-se ao Estado.

Sobre isso é importante observar a proposição de Wood:

[...] "sociedade civil" constitui não somente uma relação inteiramente nova entre o público e o privado, mas um reino "privado" inteiramente novo, com clara presença e opressão pública própria, uma estrutura de poder e dominação única e uma cruel lógica sistêmica. Representa uma rede particular de relações sociais que não apenas se coloca em posição às funções coercitivas, "policiais" e "administrativas do Estado, mas também a transferência dessas funções ou, no mínimo, de uma parte significativa delas. Ela gera uma nova divisão do trabalho entre a esfera "pública" do Estado e a "privada" da propriedade capitalista e do imperativo do mercado, em que a apropriação, exploração e dominação se desliga da autoridade pública e da responsabilidade social- enquanto estes novos poderes privados dependem da sustentação do Estado por meio de um poder de imposição mais concentrado do que qualquer outro que tenha existido anteriormente. (WOOD, apud SOUZA, 2009:99)

A esta opinião soma-se uma crítica de Souza (2009) que, ao discutir uma concepção ideológica de que o Estado não mais conseguiria atender às necessidades da sociedade, concederia sob diferentes formas e nomes (parceria, por exemplo) a possibilidade de

intervenção de atores que fossem capazes de prover estes serviços à população. A ocupação destes espaços seria, segundo o autor, uma resposta da burguesia à organização e mobilização dos movimentos sociais, adotando a estratégia neoliberal de desobrigar o Estado de investimentos na área social. Desta forma, conclui o autor, o terceiro setor, e seu amálgama de atores e denominações se apresentaria como um pilar na ordem burguesa que estrutura a sociedade. Souza (2009, p.149) propõe, ainda, uma análise pertinente:

O Terceiro Setor é caracterizado como um novo setor da chamada economia social, o que é fundamental no processo de re-estruturação das relações entre o Estado e a sociedade, para que avance a perspectiva empreendedora, inovadora dos serviços sociais, favorecendo a flexibilidade e a precarização do trabalho, ao mesmo tempo em que os trabalhadores buscam formas de geração de renda para sobrevivência no mercado. O terceiro setor, nesse caso, se apresenta como sendo um fundamental pilar à “nova ordem mundial”.

É importante destacar que idéias como Estado, sociedade, empreendedorismo, inovação, flexibilidade, entre tantos outros, estarão presentes em diversos materiais elaborados, produzidos e aplicados por ONGs em diferentes projetos sociais.

Apesar de este ser um assunto a ser trabalhado em outra parte deste trabalho, que se deterá na análise de manuais e conteúdos aplicados em cursos de aprendizagem, faz-se importante destacar que a divulgação destas ideias/conceitos reverbera para a sociedade através de soluções que remontam a um sentido de modernidade. Modernidade esta que está ligada a um sentido de eficiência, atributo que o Estado não possui, mas que a Sociedade Civil Organizada e seus respectivos atores possui. Conceitos caros, diga-se de passagem, pois sua assimilação, principalmente pelas faixas etárias mais jovens, acaba por significar um forte aparato de alienação, que direcionam milhares de jovens participantes de projetos a um pensamento em que se privilegia a individualidade.

A superação da pobreza, portanto, deverá se dar através da capacidade que cada indivíduo tem de superar seus problemas, a partir de uma condição que reúna o espírito

empreendedor, a pró-atividade e a flexibilidade. Modalidades que não são suficientes para garantir a cidadania do indivíduo, e que, muitas vezes, acabam por prejudicar o questionamento da sua condição de classe.

Mas, afinal, quantas são e quem são as ONGs no Brasil?

Apesar de seu evidente aumento, o terceiro setor ainda carece de informações precisas e de estudos quantitativos e qualitativos sobre sua atuação. Pode-se observar isso a partir da leitura do estudo mais recente sobre o universo associativo brasileiro, do qual as ONGs fazem parte, que foi lançado em dezembro de 2004 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em parceria com a Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais (ABONG) e o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE). Quase sete anos após o último trabalho sobre o tema, ainda não há números e outros dados que informem sobre esse assunto.

Esse último estudo revela que em 2002 havia 276 mil fundações e associações sem fins lucrativos (Fasfil) no país, empregando 1,5 milhão de pessoas. Contudo, os dados da pesquisa apontam para uma imensa pluralidade e heterogeneidade dessas organizações sem fins lucrativos: igrejas, hospitais, escolas, universidades, associações patronais e profissionais, entidades de cultura e recreação, de meio ambiente, de desenvolvimento e defesa de direitos etc.

De modo geral, o conjunto das associações e fundações brasileiras é formado por milhares de organizações muito pequenas e por uma minoria que concentra a maior parte dos empregados. Cerca de 77% delas não têm sequer um empregado e, por outro lado, cerca de 2.500 entidades (1% do total) absorvem quase um milhão de trabalhadores. Esse pequeno universo é formado por grandes hospitais e universidades pretensamente sem fins lucrativos,

majoritariamente entidades filantrópicas (portadoras do Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social- CEBAS, que possibilita a isenção da cota patronal, devida ao INSS em razão da contratação de funcionários e prestadores de serviços).

Os números acima são apresentados na página da ABONG- Associação Brasileira de Organizações não governamentais¹⁰, que, segundo o próprio site, possui 18 filiadadas na região Norte, 94 filiadadas na região Nordeste, 16 na região Centro-oeste, 91 na região Sudeste e 24 na região Sul; sendo 243 organizações não governamentais filiadadas. Dados os próprios números apresentados acima, é possível inferir o pequeno grau de representatividade da referida Associação.

Naturalmente, a distância temporal dos últimos dados que apresentam o número de organizações prejudica qualquer avaliação, afinal, quase sete anos são suficientes para prejudicar uma análise mais aprofundada do universo de instituições que podem ser classificadas como tal. Tanto é assim que uma das discussões realizadas no Fórum Estadual de Aprendizagem do Rio de Janeiro é a de como conseguir levantar os números corretos das instituições no Estado do Rio de Janeiro.

O Fórum citado, por sinal, é uma tentativa de estabelecimento de um espaço de discussão proposta por algumas destacadas instituições somadas a setores governamentais. Criado em 2010, esse Fórum reúne instituições não governamentais e seus apoiadores estatais: o Conselho Municipal da Criança e do Adolescente do Rio de Janeiro e a Delegacia Regional do Trabalho do Rio de Janeiro. O mesmo se constituiu com o objetivo de divulgar a Lei Nacional de Aprendizagem e elaborar estratégias para a incorporação do maior número de jovens possível; a proposta oficial em seus debates é a de colaborar com a efetiva

¹⁰ www.abong.org.br. Acesso em 18 de julho de 2011

consolidação da Lei, porém o que se percebe é a necessidade de as instituições realizarem o maior número possível de projetos de aprendizagem, o que está de acordo com sua própria condição de subsistência.

Retornando ao site da ABONG¹¹, é possível ler a definição que o *site* traz sobre a natureza e definição das ONGs, e que esclarece seu papel de ente privado:

A sigla ONG corresponde a organização não-governamental - uma expressão que admite muitas interpretações. A definição textual (ou seja, aquilo que não é do governo) é tão ampla que abrange qualquer organização de natureza não-estatal.

Em âmbito mundial, a expressão surgiu pela primeira vez na Organização das Nações Unidas (ONU), após a Segunda Guerra Mundial, com o uso da denominação em inglês “Non-Governmental Organizations (NGOs)”, para designar organizações supranacionais e internacionais que não foram estabelecidas por acordos governamentais.

Do ponto de vista formal, uma ONG é constituída pela vontade autônoma de mulheres e homens que se reúnem com a finalidade de promover objetivos comuns de forma não lucrativa. Nossa legislação prevê apenas três formatos institucionais para a constituição de uma organização sem fins lucrativos com essas características: a associação, a fundação e a organização religiosa. Por não ter objetivos confessionais, toda ONG é juridicamente uma associação civil ou uma fundação privada. Parece que, no entanto, a diferenciação entre ser uma associação civil ou ser uma instituição privada é mera retórica, já que ambas possuem um caráter privado, e é isso o que interessa a este trabalho.

Sobre as diferentes denominações encontradas sobre as ONGs, é possível encontrar a seguinte definição no site da ABONG¹²:

¹¹ www.abong.org.br. Acesso em 08 de maio de 2009.

¹² <http://www.abong.org.br/ongs.php>, acesso em 23 de janeiro de 2010

As associações e fundações são freqüentemente chamadas por outras expressões - tais como instituto; ONG - organização não governamental; organização da sociedade civil; organização sem fins lucrativos; entidade filantrópica; entidade assistencialista; Oscip - organização da sociedade civil de interesse público; entidade de utilidade pública; OS - organização social; mas é importante esclarecer que essas designações não correspondem a formas jurídicas.

Algumas expressões referem-se a títulos e qualificações, conferidos pelo poder público às associações e fundações - Utilidade Pública, Oscip, OS, Filantrópica (aquelas que possuem o antigo Certificado de Entidade Filantrópica, hoje Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social). Outras são apenas formas diferentes de nos referirmos às associações civis e fundações - instituto, organização da sociedade civil, organização sem fins lucrativos. No caso das ONGs, esta expressão guarda muitas interpretações, como explicitado anteriormente, e historicamente identificou e identifica um campo político de organizações com uma perspectiva comum de transformação social.

Aqui é importante destacar que na legislação brasileira não existe menção ao nome ONG, sendo, portanto, um termo genérico que representa no imaginário popular um conjunto de diversas instituições do terceiro setor, termo que também possui uma definição na página da ABONG¹³, que assim diz:

A expressão “terceiro setor”, também constantemente utilizada para referir-se às organizações da sociedade civil sem fins lucrativos de uma forma geral, abriga, além das ONGs, outros segmentos com identidades diversas, como entidades filantrópicas e institutos empresariais.

A idéia de um setor social, ao lado do Estado e de um setor empresarial, começou a ser utilizada no Brasil há poucos anos. Em torno dessa expressão, trajetórias históricas concretas de vários segmentos da sociedade civil brasileira, que sempre atuaram com base em diferentes valores, perspectivas e alianças, são re-significadas e tendem a se diluir em um conceito homogeneizador.

A expressão terceiro setor nos traz uma idéia de indiferenciação, unidade, convergência, consenso. Contudo, sabemos que, na realidade, a sociedade civil no Brasil é extremamente diversa, plural e heterogênea, construída ao longo de séculos e marcada por processos brutais de exclusão, concentração de renda e violação de direitos. As organizações naturalmente expressam os conflitos e contradições existentes em nossa sociedade.

A forma como o debate sobre o terceiro setor vem acontecendo no Brasil traz, em si, uma crítica indireta ao papel do Estado na redução da pobreza e

¹³ www.abong.org.br, acesso em 18 abril de 2010

na promoção do desenvolvimento, objetivos estes que seriam realizados de forma mais eficiente pela iniciativa privada.

Há, no trecho acima citado, uma importante passagem para a pesquisa realizada em nosso trabalho, que também se propõe a estudar a associação entre entidades da sociedade civil e Estado. Nessa perspectiva é fundamental analisar o último parágrafo de apresentação do conceito de terceiro setor apresentado pela ABONG¹⁴ e que aqui será repetido:

A forma como o debate sobre o terceiro setor vem acontecendo no Brasil traz, em si, uma crítica indireta ao papel do Estado na redução da pobreza e na promoção do desenvolvimento, objetivos estes que seriam realizados de forma mais eficiente pela iniciativa privada.

Portanto, de forma clara, a entidade representativa de centenas de organizações, explicita que a redução da pobreza e a promoção do desenvolvimento (apesar de não aprofundar de que desenvolvimento está falando), possivelmente se viabilizariam de forma mais eficiente através da iniciativa privada. Esse parece ser um paradigma importante a ser estudado neste trabalho, que discute a relação entre organizações do terceiro setor e o Estado: a evidência de uma associação plena de contradições, já que as organizações deixam claro que elas são capazes de prover ações que seriam deveres do Estado.

É possível inferir que a associação entre esses entes privados e o Estado, preconizada na Lei Nacional de Aprendizagem, pode contribuir para que se entenda os desdobramentos dessa ideia de eficiência, já que sua execução depende da parceria entre o público e o privado.

Pode-se concluir que existe uma intencionalidade no deslocamento de funções que eram exclusivas do Estado para as ONGs; intencionalidade esta que está inserida na lógica neoliberal que prega uma redefinição do rol do Estado. A transferência de responsabilidades na implantação e operacionalização de políticas públicas, muitas vezes através de parcerias, demonstra claramente uma situação de privilégio do privado em detrimento do público.

¹⁴ www.abong.org. Acesso em 15 de janeiro de 2009.

Porém, um amálgama de entidades sem representatividade social teria capacidade de estabelecer um quadro de transparência e eficiência no oferecimento de serviços para a sociedade? Apesar de contar com forte aparato midiático e apoio financeiro do Estado e de empresas, essa possibilidade parece remota. O estreito relacionamento das entidades que compõem o terceiro setor com a estrutura dominante faz com que elas se tornem frequentemente propagadoras da ideologia hegemônica, e, nesse sentido, passam a contribuir para a fragmentação ainda maior da luta de classe se, conseqüentemente, para perpetuar o quadro de deterioração do oferecimento dos serviços prestados à população.

Para o aprofundamento da questão, será iniciado a seguir um capítulo referente à atuação de organizações não governamentais envolvidas com a Lei Nacional de Aprendizagem, com o objetivo de procurar entender como se dá, na prática, a atuação desses agentes privados na operacionalização de uma política pública específica de inserção de jovens no mercado de trabalho.

2 AS INSTITUIÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL E A LEI NACIONAL DE APRENDIZAGEM

Ao contrário da pesquisa realizada para averiguar o número de organizações que existem no Brasil, a pesquisa por entidades que trabalham com a Lei Nacional de Aprendizagem é mais simples, pois o Governo Federal tem de apresentar seus dados na página do Ministério do Trabalho e Emprego¹⁵, no qual se tem acesso a uma ferramenta desenvolvida para apresentar os números da Aprendizagem no Brasil, trata-se do sistema de informações estratégicas SISAPRENDIZAGEM, que tem o objetivo de auxiliar a verificação do cumprimento da legislação definida para o aprendiz nos municípios e regiões do Brasil. O aplicativo apresenta visões geográficas quantitativas com relação às cotas e aos relatórios de suporte à gestão.

É possível, inclusive, verificar a quantidade de empresas com infraestrutura específica para portadores de necessidades especiais, classificando-as pelo grau de aparelhamento que apresentam neste quesito.

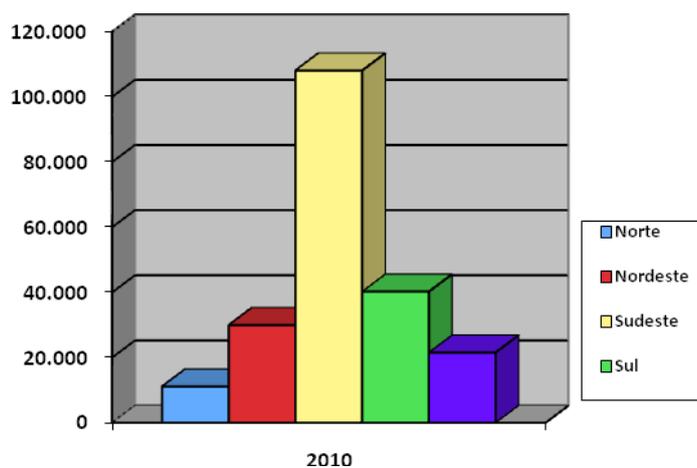
Os números de aprendizes por regiões brasileiras que o referido sistema apresenta são:

- Região CENTRO OESTE: 21.557
- Região NORDESTE: 29.980
- Região NORTE: 11.113
- Região SUDESTE: 108.113
- Região SUL 40.254

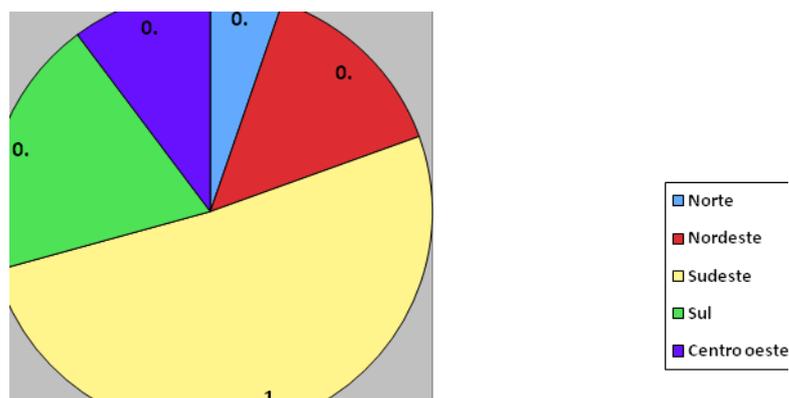
¹⁵ <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>, acesso em 17 de março de 2009

No Brasil inteiro, foram criadas efetivamente 211.017 vagas, fato que é celebrado no site do Ministério, apesar de o próprio governo reconhecer que esses números estão muito aquém de suas próprias previsões, como veremos mais à frente.

Segundo os números apresentados temos os seguintes gráficos



Fonte: <http://www.mte.gov.br/sistemas/atlas/tabcgi.exe?sisaprendizagem6.def>



Fonte:

<http://www.mte.gov.br/sistemas/atlas/tabcgi.exe?sisaprendizagem6.def>

Já os números de cursos de aprendizagem são, por regiões:

- Região CO: 241;
- Região NE: 144;
- Região N: 55;
- Região SE: 298;
- Região S: 400.

O número de entidades da sociedade civil cadastradas hoje no MTE, aptas a desenvolver e oferecer cursos de aprendizagem são:

Região Sudeste: 268	268
Região Sul: 99	99
Região Nordeste: 49	49
Região Centro-Oeste: 27	27
Região Norte: 29	29
Não informado: 5	5
TOTAL Brasil:	477 instituições

É importante observar que os números apresentam uma concentração maior de aprendizes e de instituições na região Sudeste, apesar de a legislação ser de esfera federal; esses números, naturalmente, estão relacionados à própria concentração industrial e financeira expressa no país. É importante lembrar, porém, que a Lei Nacional de Aprendizagem não está direcionada somente ao emprego industrial; a Lei dispõe sobre uma cota de aprendizes que incide sobre o número de empregados de uma

mesma empresa, desta forma, o setor industrial, apesar de ter sofrido uma forte retração nos últimos anos devido à abertura econômica e a incorporação de tecnologias que fecharam postos de trabalhos, ainda oferece um grande número de vagas, enquanto o setor terciário opera em unidades menores.

O programa não expressa, por conseguinte, a estrutura do emprego no país. Conforme o PNAD (2008), o setor que mais empregava era o setor de comércio e serviços, com 15.887.822 de postos de trabalho formais ocupados, já as indústrias apresentavam 13.621.393, atrás inclusive do setor agrícola, que dispunha de 15.425.099 de postos ocupados.

Naturalmente, compreender porque esta legislação parece ter maior aceitação nos grandes centros não passa somente pela análise dos setores produtivos e sua capacidade de oferecimento de vagas para aprendizes, mas sim pelo número de organizações que podem operar como capacitadoras, pela maior fiscalização dos tribunais regionais do trabalho e pelos investimentos de empresas sediadas no eixo Sudeste/Sul do país.

Quanto à expectativa dos órgãos ministeriais, pode-se afirmar, sem erro, que o número de aprendizes empregados está muito abaixo do esperado em todas as regiões brasileiras.

Não é a toa que Gonzales (2009: 126) afirma, em “Políticas de Emprego Para Jovens” (IPEA-2009), que a expectativa do MTE para 2010 era a consolidação de 800.000 contratos de aprendizagem até o fim desse mesmo ano; como o que, de fato, ocorreu foi a afluência de 166.036 vagas efetivamente criadas, o “pequeno” erro de avaliação do Ministério é de apenas 633.964 mil vagas.

E, afinal, por que não temos mais aprendizes? Falta de planejamento, dificuldade de aplicação da Legislação, falta de vontade política, falta de vontade dos empresários?

Oded Grajew, Presidente do Conselho Deliberativo do Instituto ETHOS, uma organização não governamental sediada no Rio de Janeiro, assim comenta sobre esse assunto em artigo no site de sua instituição¹⁶:

O emprego formal bateu recorde histórico no país, no primeiro trimestre do ano: foram criados mais de 600 mil postos de trabalho com carteira assinada no período, elevando para 50,7% a fatia dos empregados com registro. Em números absolutos, há 11 milhões de trabalhadores formais nas grandes cidades, um dos mais altos níveis já atingidos desde que a série histórica começou a ser medida em 1992. Por estes dados, é possível concluir que as empresas estão abrindo vagas e assinando carteira. Então, por que o número de aprendizes não cresce no mesmo ritmo? Por que os empresários não se preocupam em cumprir a Lei do Aprendiz, que pode gerar até 2 milhões de empregos para jovens entre 16 e 24 anos, abrindo-lhes oportunidades de estudar e adquirir uma profissão e um futuro?

Relatório do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), divulgado em janeiro de 2010, informa que, enquanto a taxa de desemprego geral no Brasil cai mês a mês, a desocupação entre jovens triplicou entre 1987 e 2007. Passou de 7% para 20% entre jovens de 14 a 20 anos, e de 5% para 11%, entre os de 21 e 29 anos. Esses números podem, em um primeiro momento, demonstrar que os jovens estão passando mais tempo na escola e não precisam trabalhar, mas os dados do PNAD/IPEA¹⁷ sobre o número de jovens que não trabalham nem estudam ainda são altos, principalmente entre as famílias cujas rendas sejam valores iguais ou menores que um salário mínimo e meio. Segundo os números apresentados pelo IPEA, cerca de 18% dos homens e 54% das mulheres entre 18 e 24 anos, nesta condição econômica, não trabalham nem estudam.

¹⁶ http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/3852/servicos_do_portal/noticias/itens/oded_grajew_comenta
acesso em 08 de maio de 2010

¹⁷ Microdados da PnAd/IBGE 2007, acesso em 15 de janeiro de 2010.

Sendo assim, gera estranheza que não haja mais contratações de aprendizes, já que as vantagens para quem participada lei como empregador são muitas: os bancos públicos, por exemplo, só emprestam recursos para quem cumpre a legislação em voga; além do mais, a contratação de um profissional por um salário menor, e com ampla capacidade de aprendizagem, parece ser um ótimo negócio para quem o contrata.

No final do artigo, Grajew conclui:

De verdade e acima de tudo, o que falta mesmo é vontade política dos governos, das empresas e da própria sociedade para dar ao jovem, principalmente ao jovem pobre, oportunidade real de construir uma vida digna, por meio da aprendizagem.

Neste momento, intenta-se destacar as estratégias elaboradas pelas partes interessadas em consolidar a lei ora em tela. Nesse sentido, ressalta-se a importância de se citar o Fórum Estadual de Aprendizagem, o qual, em uma de suas deliberações, afirma que para que a Lei Nacional de Aprendizagem possa ser efetiva, será necessário que o Governo também contrate aprendizes para trabalharem no serviço público. É óbvio que tal fato é merecedor de destaque, o que, inclusive, se constata em função das constantes lembranças do representante do Instituto ETHOS, o qual diz que os órgãos do governo não fazem sua parte quando não cobram a regulamentação do projeto de Lei - costurado entre o MTE, Centrais Sindicais e entidades da Sociedade da Sociedade Civil - que disponibiliza cerca de 400.000 vagas oferecidas por órgãos governamentais.

O Placar do Aprendiz¹⁸ também faz menção à responsabilidade de contratação de aprendizes pelo governo. No referido *site*, que funciona como uma espécie de órgão informativo de uma reunião de instituições que vêm desde 2008 apresentando números

¹⁸ <http://placardoaprendiz.ning.com/>, acesso em novembro de 2009.

referentes à Lei Nacional de Aprendizagem há disponibilizado um conjunto de dados sobre a questão nas seguintes tabelas:

BRASIL:NÚMERO DE APRENDIZES POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO

UF	Movimento CAGED			Admitidos									Saldo				
	Admitidos	Desligados	Saldo 2010	Gênero		Faixa Etária			Pessoas com Deficiência				Gênero		Faixa Etária		
				Fem	Masc	Até 17	18 - 24	25 ou mais	Até 17	18 - 24	25 ou mais	Total	Fem	Masc	Até 17	18 - 24	25 ou mais
AC	644	-706	62	274	370	431	213	0	0	0	0	0	-17	-45	115	-177	0
AL	954	-533	421	388	566	655	299	0	0	0	0	0	153	268	295	126	0
AP	679	-482	197	319	380	376	301	2	1	3	2	8	97	100	206	-10	1
AM	3.016	-2.389	647	1.381	1.635	2.266	739	11	5	15	11	31	343	304	1.311	-674	10
BA	7.161	-5.027	2.134	3.550	3.611	2.413	4.694	54	0	28	52	80	1.329	805	1.344	743	47
CE	9.255	-6.957	2.298	4.609	4.646	2.359	6.865	31	8	38	31	77	1.238	1.060	1.403	928	-33
ES	7.829	-7.784	45	3.612	4.217	7.692	137	0	14	0	0	14	72	-27	340	-295	0
GO	8.611	-7.167	1.444	3.902	4.709	7.186	1.444	1	7	6	1	14	593	851	2.609	-1.160	-5
MA	1.397	-982	405	658	729	493	892	2	0	0	2	2	238	167	197	206	2
MT	3.154	-1.974	1.180	1.407	1.747	2.506	648	0	1	2	0	3	544	636	1.221	-41	0
MS	2.243	-2.042	201	1.081	1.162	1.233	1.009	1	0	1	1	2	76	125	360	-160	1
MG	24.871	-20.536	4.335	10.787	14.084	16.744	8.038	89	63	84	89	236	2.237	2.098	6.875	-2.496	-44
PA	3.217	-2.273	944	1.475	1.742	1.819	1.398	0	0	1	0	1	499	445	965	-20	-1
PB	1.593	-1.054	539	730	883	526	1.067	0	1	0	0	1	239	300	300	239	0
PR	9.840	-7.114	2.726	4.504	5.336	7.962	1.874	4	15	18	4	37	1.309	1.417	3.680	-953	-1
PE	2.619	-2.281	338	1.408	1.211	1.409	1.209	1	0	0	1	1	245	93	580	-241	-1
PI	1.014	-750	264	485	529	748	266	0	4	0	0	4	147	117	373	-108	-1
RJ	17.423	-12.350	5.073	7.503	9.920	9.040	8.345	38	19	50	37	106	2.420	2.653	4.849	208	16
RN	2.451	-2.210	241	1.296	1.155	1.120	1.318	13	2	5	13	20	146	95	569	-329	1
RS	19.951	-15.248	4.703	8.942	11.009	15.909	4.014	28	55	66	28	149	1.980	2.723	7.594	-2.902	11
RO	1.408	-1.097	311	602	806	1.279	129	0	0	0	0	0	126	185	516	-205	0
RR	174	-127	47	86	88	124	50	0	0	0	0	0	18	29	59	-12	0
SC	9.054	-7.266	1.788	3.548	5.506	8.219	833	2	12	0	2	14	880	908	2.252	-464	0
SP	53.366	-44.010	9.356	24.225	29.141	43.368	9.961	37	97	56	37	190	4.551	4.805	20.311	-10.974	19
SE	1.599	-965	634	781	818	825	774	0	0	0	0	0	317	317	341	293	0
TO	437	-327	110	169	266	297	140	0	0	0	0	0	46	64	161	-51	0
DF	6.355	-5.821	534	2.889	3.486	4.841	1.514	0	3	1	0	4	250	284	1.287	-752	-1
Brasil	200.305	-159.452	40.853	90.591	109.714	141.820	56.171	314	307	374	311	992	20.076	20.777	60.113	-19.281	21

Fonte: <http://placardoaprendiz.ning.com/profile/PlacardoAprendiz>

Quadro de estoque de vagas para aprendizes e potencial de contratação

UF	Estoque						Potencial (2009)	Partic. Efetiva* (%)	
	2005	2006	2007	2008	2009	2010 ³		dez/09	dez/10
AC	138	202	145	395	489	407	2.950	15,9%	13,8%
AL	372	287	484	588	1.053	1.474	14.505	7,3%	10,2%
AP	125	188	258	328	319	518	2.714	11,8%	19,0%
AM	1.244	1.893	2.525	3.203	3.570	4.217	18.952	21,1%	24,9%
BA	1.401	2.213	3.145	3.783	5.781	7.915	81.284	9,4%	12,9%
CE	1.125	1.589	2.893	3.758	7.425	9.723	34.909	21,3%	27,9%
ES	3.014	4.790	5.898	8.258	8.790	8.835	24.032	28,3%	28,4%
GO	8.190	8.192	7.182	7.893	8.574	10.018	35.841	23,9%	28,0%
MA	419	448	489	815	835	1.240	18.858	5,0%	7,4%
MT	782	1.038	1.480	1.750	1.920	3.100	19.283	10,0%	18,1%
MS	818	771	947	1.275	1.844	1.845	15.501	10,8%	11,9%
MG	5.080	8.793	9.484	12.158	15.383	19.898	118.581	13,2%	18,9%
PA	1.050	1.450	1.780	2.121	2.259	3.203	28.810	8,5%	12,0%
PB	151	430	388	387	503	1.042	14.950	3,4%	7,0%
PR	2.878	4.215	5.817	7.784	8.722	11.448	74.885	11,7%	15,3%
PE	783	1.183	1.309	1.487	2.243	2.581	41.328	5,4%	8,2%
PI	288	384	738	975	1.094	1.358	10.887	10,3%	12,7%
RJ	3.889	9.275	12.484	11.914	13.397	18.470	112.398	11,9%	18,4%
RN	598	1.430	1.788	2.153	2.273	2.514	18.282	14,0%	15,4%
RS	3.025	4.392	5.908	9.334	11.128	15.831	80.123	13,9%	19,8%
RO	421	479	845	804	881	1.172	9.302	9,3%	12,8%
RR	80	80	121	188	189	208	1.587	10,1%	13,1%
SC	498	1.447	2.232	3.549	3.334	5.122	55.053	8,1%	9,3%
SP	24.002	31.107	39.184	45.938	48.418	57.774	370.275	13,1%	15,8%
SE	200	374	842	887	1.002	1.838	9.884	10,2%	18,8%
TO	58	102	153	212	388	498	7.430	5,2%	8,7%
DF	1.389	3.035	4.029	4.742	5.839	8.173	28.548	19,8%	21,6%
Brasil	59.374	85.525	111.844	133.973	155.183	196.016	1.220.628	12,70%	16,10%

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75 e CAGED - LEI 4.923/65

Elaboração: CGET/DES/SPPE/MTE

Antes de analisar os números acima, é importante observar que eles não conferem com os dados apresentados no início do capítulo pelo *site* do Ministério do Trabalho, que são de 211.017 aprendizes. De fato, mesmo o *site* do Ministério apresenta números conflitantes, já que, como foi dito acima, o SISAPRENDIZAGEM apresenta o número ora referido e, em um *link* na mesma página¹⁹, o número disponibilizado pelo *site* Parceiros da Aprendizagem – que, segundo o próprio *site* ministerial, é um selo que premia instituições que trabalham com programas de aprendiz²⁰ - é de 347.619 aprendizes. E, ainda, na mesma página, um outro *link* direciona para o Observatório do Mercado de Trabalho²¹ - *site* que apresenta os números do RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), dados de divulgação dos ministérios da área social -, que apresenta a relação da quantidade de aprendizes relacionada a cada unidade da Federação, informando que o total de aprendizes admitidos era, até 2010, de 200.305.

¹⁹ http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_default.asp

²⁰ <http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=6898&PalavraChave=aprendizagem>

²¹ <http://www.mte.gov.br/observatorio/aprendizagem.asp>

Apesar dessas confusões, é possível tirar algumas conclusões. A primeira delas é que tanto o governo quanto a sociedade civil, aqui representada pelo referido *site*, concordam que o número de jovens empregados pela forma da aprendizagem é aquém da quantidade de vagas que poderiam ser ocupadas. Veja-se, então, São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais; respectivamente os três estados mais fortes economicamente do Brasil: São Paulo concentra cerca de 30% de todo o PIB do Brasil; Rio de Janeiro, cerca de 13%; e Minas Gerais que detêm cerca de 9,5% do PIB nacional.

No primeiro Estado mencionado, estima-se um potencial de 370.275 vagas, porém, o que há, de fato, é um pouco mais de 57.000 aprendizes ocupando vagas; no Rio de Janeiro há cerca de 18.470 aprendizes em um universo estimado de cerca de 112.398 vagas; e, em Minas Gerais, são cerca de 19.698 aprendizes para uma estimativa de 116.561 vagas. A partir desses dados, parece evidente a importância de por à baila o que Legislação prescreve:

A aprendizagem é estabelecida pela Lei nº.10.097/2000, regulamentada pelo Decreto nº. 5.598/2005. Estabelece que todas as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratarem adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos.

Desta forma, é de extrema importância saber o número de empresas que existem no Brasil, o que, em decorrência, permitiria a evidenciação da quantidade real de vagas que poderiam ser abertas. Porém, para isso, é necessário que se saiba identificar o que são empresas de médio e de grande porte. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE²², uma empresa é caracterizada quanto ao tamanho pela quantidade de que ela possui. Se for indústria, é considerada como média uma empresa que conte

²² www.ibge.gov.br. Acesso em 28 de outubro de 2010.

com 100 a 499 empregados. Caso ela seja uma empresa comercial ou de serviços, poderá ter de 50 a 99 empregados para ser considerada uma empresa média.

Usa-se também como critério a consideração da renda média anual, ou seja, será considerada média se tiver mais de R\$ 2.400.000,00 de receita bruta anual e menos do que o valor definido para a grande empresa. Define-se como empresa de grande porte, nos termos da Lei N° 10.165, de 27 de dezembro de 2000, no artigo 17-D, o que diz na seguinte delimitação: “III – empresa de grande porte, a pessoa jurídica que tiver receita bruta anual superior a R\$ 12.000.000,00 (doze milhões de reais)”. Já a lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007, em seu artigo 3º, estabelece que:

Considera-se de grande porte, para os fins exclusivos desta Lei, a sociedade ou conjunto de sociedades sob controle comum que tiver, no exercício social anterior, ativo total superior a R\$ 240.000.000,00 (duzentos e quarenta milhões de reais) ou receita bruta anual superior a R\$ 300.000.000,00 (trezentos milhões de reais).

Conforme já mencionado, segundo o IBGE, para o caso da indústria, a empresa é considerada de grande porte se tiver mais de 500 empregados; se for comércio ou serviços, terá de ter mais de 100 empregados. Tais números são divulgados e utilizados, apesar de não haver, de fato, fundamentação legal sobre a classificação do porte das empresas baseada na quantidade de empregados. Utilizando-se dos critérios mencionados, o IBGE mostra, em seu *site*, que em 2007 o Brasil tinha um total de 4.124.343 empresas; destas, 21.707 eram empresas de porte médio e 5.569 empresas de grande porte.

Observa-se, portanto, que o universo de vagas que poderiam ser ocupadas é bem maior do que o número de aprendizes que estão realmente trabalhando. Mas, por que

isso acontece, se, ao que parece, a aprendizagem pode ser uma excelente estratégia para os donos de empresas, já que oferece mão de obra barata e bastante funcional?

Sobre essa questão, é possível ler no site²³ da Central Única de Trabalhadores uma fala do Ministro do Trabalho Carlos Lupi, que diz ser necessária uma forte mobilização e divulgação da Lei para que ela se torne uma realidade; alega, ainda, acerca da necessidade de contratação pelo governo federal, e afirma que isso em breve estaria acontecendo:

Atualmente, mais de 148 mil jovens estão no mercado em todo o Brasil, o equivalente a 18% da meta. Foi anunciado ainda que até o final deste mês o projeto de lei que inclui a Administração Pública na Lei do Aprendiz vai estar nas mãos do presidente Luiz Inácio Lula da Silva para assinatura e entrada em vigor. "Este é um compromisso das empresas privadas e será também da esfera pública, que precisa nos ajudar com esta meta, inserindo os jovens no mercado, garantindo acesso ao primeiro emprego e à perspectiva de vida e carreira. Só a carteira de trabalho assinada dá dignidade ao trabalhador brasileiro", completou o ministro.

Pelo menos dois motivos podem ser citados para explicar o fato de que ainda há muitas vagas a serem criadas ou ocupadas: a falta de conhecimento e os custos com a formação técnica. E esses podem, a princípio, ser entendidos como os principais obstáculos para a efetiva consolidação da Legislação.

²³ <http://www.cut.org.br/agencia-de-noticias/37174/forum-estadual-de-aprendizagem-profissional-discute-aco-es-para-inserir-jovens-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 23 de maio de 2011.

2.1 A formação do aprendiz

Nesta seção, o estudo indagará sobre a formação técnica oferecida pelos cursos de aprendizagem e examinará os conteúdos por ela veiculados nos documentos oficiais e nas experiências consideradas.

A lei da Aprendizagem faz uma vaga apresentação do que pode ser o conteúdo a ser utilizado nos cursos de aprendizagem. O capítulo III, referente à Formação Técnico-Profissional e às Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica, assim diz:

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

Art. 6º Entende-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.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.

Já no capítulo V, na Seção III, que trata das atividades teóricas e práticas, a Legislação menciona o que deve e o que não deve ser feito em relação às atividades dos cursos de aprendizagem, conforme podemos observar no anexo I:

Apesar de garantir algumas orientações para os cursos de aprendizagem, os artigos e parágrafos acima não orientam um conteúdo específico; somente no parágrafo 2 há a menção de que, quando solicitado o programa de aprendizagem, a entidade responsável deverá fornecer uma cópia de toda a elaboração pedagógica.

Porém, em 2007, através da Portaria nº 615/2007²⁴, o Ministério do Trabalho e Emprego passa a obrigar o cadastro dos programas elaborados em seu *site*, defendendo que essa ação possibilita uma maior integração entre o Governo e os projetos de aprendizagem. Além disso, passa a existir uma avaliação do MTE sobre os programas desses cursos. Tal iniciativa parece comprovar a preocupação do Ministério em fiscalizar os projetos de aprendizagem que acontecem no país, porém, o fato de a portaria ter sido instituída em 2007 mostra a fragilidade da legislação quando de sua concepção e instauração.

O Manual da Aprendizagem, que é uma publicação *on-line* disponibilizada no mesmo *site*, informa sobre os seguintes quesitos:

- qualificação da empresa contratante;
- qualificação do aprendiz;
- identificação da entidade que ministra o curso;
- designação da função e curso no qual o aprendiz estiver matriculado (ver questão nº 32 sobre o arco ocupacional);
- salário ou remuneração mensal (ou salário-hora);
- jornada diária e semanal, com indicação dos tempos dedicados às atividades teóricas e práticas;
- termo inicial e final do contrato de aprendizagem, que deve coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no respectivo programa;
- assinatura do aprendiz e do responsável legal da empresa (art. 428 da CLT). O aprendiz na faixa etária entre 14 e 16 anos é considerado absolutamente incapaz de exercer pessoalmente os atos da vida civil, nos termos do art. 3º do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), devendo o contrato ser assinado pelo seu responsável legal.

Para que se entenda de que tratam as prescrições e os comentários contidos na legislação, é necessário o conhecimento de uma série de siglas - e de seus respectivos conceitos - nela utilizadas ou sugeridas.

²⁴ Anexo II

A Classificação Brasileira de Ocupações – CBO - foi instituída pela Portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, e tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. Os efeitos de uniformização pretendida pela Classificação Brasileira de Ocupações são de ordem administrativa e não se estendem às relações de trabalho. Já os arcos ocupacionais são um conjunto de ocupações; portanto, ao cadastrar um determinado programa, a instituição que deseja trabalhar com a Lei Nacional de Aprendizagem deverá selecionar qual será o arco com o qual ela trabalhará, e depois associar as matérias específicas do curso que será oferecido a uma das ocupações descritas na CBO.

Os conteúdos oferecidos devem privilegiar uma educação voltada para a inserção de jovens no mercado de trabalho, o que representa uma modificação de paradigma em relação ao período anterior ao da adesão à agenda neoliberal. Pois, no contexto da ideologia desenvolvimentista, observada durante os governos militares, a educação possuiria, em tese, uma função de integração entre as classes, como mostra Motta (2009:552):

No contexto da “ideologia desenvolvimentista” a educação, enquanto capital humano era compreendida como um instrumento de modernização e competitividade, pois podia promover a modernização dos fatores de produção, especialmente pela qualificação da mão-de-obra, e um instrumento de equalização entre países e regiões, bem como entre classes; um recurso básico de mobilidade e equalização social e de justiça social.

Sobre o citado, é importante entender a que se refere o termo capital humano. Motta (2009: 551) esclarece, ainda, que a ideia fundamental da teoria é que o trabalho, mais do que um fator de produção, é um tipo de capital, Capital Humano; e esse capital é tão mais produtivo quanto maior for a sua qualidade.

Por seu turno, para Frigotto (1986:136), a educação potencializa o trabalho e, enquanto tal, constitui-se num investimento social ou individual igual ou superior ao capital físico.

A teoria do capital humano sofreu grandes transformações durante o período que compreende o final do século XX e o início do século XXI. A introdução de novas tecnologias e novas lógicas de produção estabeleceu novos patamares nos fluxos de capitais, de ideias e de mercadorias, que, por sua vez, estabeleceram novos paradigmas para a educação. Agentes do capital externos e internos entenderam que, para se garantir uma nova condição de reprodução do capital, terão de transformar a função da educação do período anterior.

Motta (2009: 553) comenta, então, que a educação no contexto da Nova Ordem Mundial, impulsionada pelo Banco Mundial, ampliará o nível de escolaridade da população no intuito tanto de garantir a melhoria da qualificação de nível profissional, quanto de possibilitar a inserção desse contingente qualificado no mercado de trabalho.

Aqui temos um abrupto corte, pois, de acordo com o que diz Motta (2009:553), essa alteração do capital humano promoveu o deslocamento da (em tese) “função econômica integradora” atribuída à escola e, por conseguinte, também a da educação, para a função econômica de inserção. A promessa integradora da escola foi, portanto, substituída por outra promessa, de caráter estritamente privado: a promessa da empregabilidade.

Essa guinada passa a promover uma educação pautada no indivíduo, garantindo que este poderá, na medida em que se esforçar, garantir sua inserção no mercado de trabalho em condições aceitáveis. Observa-se nesta realidade específica a configuração

de um novo paradigma: se a condição de exploração não mais corresponde a um processo histórico, nem às condições impostas pelo capitalismo em sua fase atual; então, a condição de superação da pobreza estará relacionada à capacidade do explorado de buscar novas formas de qualificação para a efetiva superação de sua condição de pobreza.

Motta (2009: 556) interpreta que, na perspectiva dos organismos internacionais, uma dificuldade para a efetiva consolidação deste novo modelo educacional seria de ordem cultural, e, nesse sentido, comenta:

[...] o obstáculo, nessa concepção, é uma questão cultural. Com isso, compreendem que para introduzir um modelo de desenvolvimento que possibilite gerar oportunidades para os pobres é preciso promover o “desenvolvimento humano” e isso não pode ser tarefa somente de um mercado em bom funcionamento; Para o Banco Mundial, a sociedade (não só a local ou nacional, mas também a sociedade global) deve ajudar o pobre a superar os obstáculos que impedem sua participação no mercado de forma livre e equitativa e a promover o desenvolvimento social.

A autora segue explicitando o papel da sociedade civil nesse processo, posto que o discurso empregado proporcionará legitimidade para que novos atores possam atuar no oferecimento dessa concepção de educação:

[...] neste sentido, a sociedade civil, como um todo, deve, de forma solidária e civicamente consciente, estimular a participação dos pobres nos ativos sociais disponíveis na sociedade, necessários ao “desenvolvimento humano”, e capacitá-los ao ingresso no mercado, tornando-os produtivos.

De posse dessas informações, é possível argumentar, a partir da análise adiante apresentada, que os conteúdos disponibilizados por projetos de empregabilidade oferecidos por atores da sociedade civil oferecem uma visão individualista, pautada num conjunto de competências que visam a garantir, de acordo com a disponibilidade do participante, sua melhor inserção no mercado de trabalho.

Um exemplo desta realidade se dá em relação ao conteúdo oferecido pelos programas de aprendizagem, passíveis de verificação e análise através *site* do MTE, que disponibiliza as diretrizes que se referem à formação ampla do aprendiz. É importante que se entenda nestas prescrições o que se quer dizer com uma formação ampla. As orientações, de uma forma geral, passam por um conteúdo base, entendendo que seria impossível fornecer informações sobre as diferentes formações de aprendizes em centenas de programas espalhados em todo o território nacional. Desta forma, as diretrizes apontam para uma base que deveria ser contemplada por todos os programas de aprendizagem; tais diretrizes propostas pelo site do MTE são:

- direitos trabalhistas e previdenciários, saúde e segurança no trabalho, subdivididos em: saúde e segurança no trabalho e manual de direitos trabalhistas e previdenciários;
- educação fiscal para o exercício da cidadania;
- prevenção ao uso indevido de álcool, tabaco e outras drogas;
- políticas de segurança públicas voltadas para adolescentes e jovens;
- educação para o consumo.

Observando as diretrizes acima apontadas, é possível perceber que a intenção do MTE é a de preparar um conjunto de informações que estão relacionadas com o público atendido pela Lei Nacional de Aprendizagem. Aqui é possível ver uma clara tendência interpretativa sobre qual é o público com que se está lidando, trata-se de jovens de faixa etária compreendida entre 14 e 24 anos. Mas, que jovens são esses? De que juventude se está falando? Ao acessar o *link* proposto pelo MTE²⁵, para ler sobre as políticas de segurança pública, o próprio *site* direciona o leitor a um manual do PRONASCI - Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania. No referido manual, há, primeiramente, uma prestação de contas do Governo Federal referente a suas

²⁵ http://portal.mte.gov.br/politicas_juventude/politicas-de-seguranca-publica-voltadas-para-adolescentes-e-jovens.htm

respectivas políticas de combate à criminalidade. Há, ainda, a menção à Força Nacional de Segurança Pública - muito lembrada por sua intervenção nos morros cariocas -, aumento do número de vagas em presídios, capacitação de magistrados e promotores em Direitos Humanos, a Lei Maria da Penha, a formação de agentes presidiários, além de tantas outras ações do governo federal no combate ao crime no Brasil. O próprio manual começa com uma frase bastante importante para formação de futuros trabalhadores: “PRONASCI inova no combate ao crime”.

Já no item relacionado à prevenção as drogas, o *site* direciona a uma cartilha de sugestões para conteúdos a serem usados em cursos de aprendizagem, elaborado pela Secretaria Nacional Antidrogas - SENAD. Em relação ao material que faz menção aos direitos trabalhistas e previdenciários, podem-se ler duas orientações sobre as quais se comentará abaixo.

A primeira, relacionada à segurança no trabalho, apresenta sugestões a respeito do que deve ser abordado em programas de aprendizagem, estas são:

- 1- As Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho:
O que são as NR;
Conteúdo geral das NR.
- 2- Direitos e deveres de empregadores e de trabalhadores em relação à Segurança e Saúde no Trabalho;
- 3- A prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho:
O controle médico de saúde ocupacional;
O controle dos riscos ambientais;
A ergonomia;
Os equipamentos de proteção individual.
- 4- A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA;
- 5- Higiene e conforto nos locais de trabalho;
- 6- O Programa de Alimentação do Trabalhador.

Nada mais é apresentado aqui, o que sugere que as organizações que apresentam propostas pedagógicas para o desenvolvimento de cursos de aprendizagem devem ter conhecimentos relacionados a este assunto.

Já em relação ao segundo tema, tem-se:

1. Empregador
2. Empregado
3. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)
4. Livro ou Ficha de Registro de Empregados
5. Admissão de Empregado
6. Contrato Individual de Trabalho
 - 6.1 Contrato por prazo indeterminado
 - 6.2 Contrato por prazo determinado
 - 6.3 Contrato de experiência
 - 6.4 Atividades de natureza transitória
7. Duração do Trabalho
 - 7.1 Prorrogação da duração do trabalho
8. Intervalos para Descanso
 - 8.1 Intervalos para repouso ou alimentação
 - 8.2 Intervalo entre as jornadas de trabalho
 - 8.3 Repouso semanal
9. Trabalho Noturno
10. Salário
 - 10.1 Salário fixo
 - 10.2 Salário variável
 - 10.2 Adicionais compulsórios
 - 10.3 Diárias de viagem e de ajuda de custo
 - 10.4 Data do pagamento
 - 10.5 Isonomia salarial
11. Gratificação de Natal ou Décimo Terceiro Salário
 - 11.1 Valor do décimo terceiro salário
12. Faltas Justificadas ao Serviço
13. Férias

Apesar de tentar mostrar-se como uma inovação, a legislação surpreende quando mostra que nos conteúdos propostos não há nenhuma referência ao sindicalismo ou qualquer outra forma de associação entre trabalhadores. No mesmo sentido, nada há também que mencione alguma referência sobre as condições dos trabalhadores no Brasil.

De uma forma geral, o que se pode constatar é que as diretrizes apresentadas na página do MTE²⁶ têm um caráter genérico e uma base de informações acerca da realidade deste público, ou seja, de que é uma juventude oriunda das classes menos favorecidas da população, e que deve, portanto, receber informações de como proceder para ser um “trabalhador”.

Após analisar qual é a base de conteúdos que o Governo propõe para os programas de aprendizagem, cabe, a partir de então, analisar os conteúdos repassados aos aprendizes nos cursos de aprendizagem e, também, quais suas intenções implícitas. Desta forma, passa-se a analisar dois planos de cursos de programas de aprendizagem, que ajudarão a compreender as perguntas iniciais presentes neste trabalho.

2.2 Os conteúdos dos programas de aprendizagem

Para trabalhar a questão dos conteúdos nos programas de aprendizagem, é necessário realizar uma análise dos materiais repassados pela instituição onde se realizou nossa pesquisa com jovens aprendizes participantes do Projeto Construtor Aprendiz, o Instituto LOCUS – instituição financiada durante o ano de 2008 pelo Instituto Unibanco -, e pelo Programa Aprendiz Legal - projeto desenvolvido pela Fundação Roberto Marinho no ano de 2006, com patrocínio da PETROBRAS -, cujo objetivo era a capacitação de ONGs para o trabalho com os aprendizes e para a elaboração dos programas dos cursos de aprendizagem.

²⁶ www.mte.gov.br

Para desenvolvimento desse tema faz-se necessário apresentar o Instituto LOCUS: organização não governamental sediada no Rio de Janeiro, fundada em 2005, que se apresenta como uma instituição capaz de atuar em projetos sociais no meio urbano, como citado na apresentação do seu site²⁷:

O Instituto LOCUS foi fundado em junho de 2005 e nasceu da associação de urbanistas, arquitetos, educadores e assistentes sociais, que formam uma equipe multidisciplinar, experiente no desenvolvimento e implantação de projetos integrados. Conta ainda com a colaboração de parceiros de outras áreas, que complementam o quadro interdisciplinar do Instituto.

A significativa experiência desta equipe multidisciplinar em programas e projetos voltados para enfrentar, de forma participativa, a multidimensionalidade dos problemas de pobreza urbana (urbanização de áreas degradadas, melhoria habitacional, políticas e programas de desenvolvimento social, educação e capacitação) vem fortalecer a capacidade técnica do Instituto LOCUS no apoio à concepção, à implementação, ao monitoramento e à avaliação de projetos integrados de desenvolvimento local e comunitário.

A pesquisa ora apresentada, feita com os jovens participantes e com suas empresas parceiras, teve realização nessa instituição. É importante destacar a disponibilidade e a atenção da Diretora e Coordenadora do Projeto Construtor Aprendiz, Tatiana Terry, que foi uma importante colaboradora na aquisição de vários elementos que constituem este trabalho.

Por efeito de organização metodológica, optou-se por trabalhar inicialmente o programa de aprendizagem desenvolvido pelo Instituto LOCUS, posto que a instituição foi mais de perto o nosso objeto de análise, sobretudo no que se refere às práticas desenvolvidas e aos seus participantes, público de nossas coletas de análise. Como a instituição será apresentada em outro momento deste trabalho, a partir daqui iniciar-se-á a análise sobre o programa de aprendizagem realizado nela e que, conforme dito, leva o nome de Projeto Construtor Aprendiz.

²⁷ Fonte: www.institutolocus.org.br, acesso em 18 de outubro de 2010

Esse projeto, desde 2008, já formou seis turmas de aprendizes para empresas da construção civil: a Carioca Nielsen Engenharia, a COFIX, a RJZ Cyrela, a Carmo e Calçada, e a Aliança Formas e Carpintaria; além de somente uma turma de aprendizes para o setor bancário, grupo que seria incorporado pelo Instituto Unibanco. Ao avançar na análise, será necessário produzir um diálogo entre esse material e o da Fundação Roberto Marinho, já que esta oferece formação para instituições que trabalham - ou tenham tal ensejo - com a Lei Nacional de Aprendizagem, o que, certamente, ajudará a forjar uma visão mais ampla da temática discutida.

Para que se entenda a construção da proposta pedagógica que rege o curso, deve-se entender primeiramente como o Programa Construtor Aprendiz surgiu, o que é de suma importância para a proposta analítica aqui apresentada.

No ano de 2008, o Instituto Locus participou de um edital de convocação realizado pelo Instituto Unibanco. Esse edital tinha como objetivo apoiar instituições que desenvolvessem trabalhos na área da aprendizagem. Há aqui um importante ator que merece análise neste trabalho, o agente financiador. Em 2008, o Instituto Unibanco lançou o 2º Edital²⁸ para a “Seleção de Parceiros do Projeto Jovens Aprendizes”, que assim dizia:

O Instituto Unibanco (IU) tem por finalidade contribuir para a promoção humana, social e econômica de jovens em situação de vulnerabilidade, através de ações que facilitem sua inserção no mercado de trabalho, o aumento qualitativo e quantitativo de sua formação educacional e o desenvolvimento de sua responsabilidade ambiental²⁹.

²⁸ Anexo III.

²⁹ www.institutounibanco.org.br, acesso em 26 de abril de 2009

Com o objetivo de ser selecionado, o Instituto LOCUS apresentou uma proposta que tinha como objetivo formar aprendizes para a construção civil, nas áreas de administração de obras e carpintaria.

Nesse mesmo ano, o Instituto LOCUS foi selecionado para receber uma verba para custear seus gastos com a formação de aprendizes; dessa forma, a instituição poderia negociar com as empresas interessadas em cumprir sua cota de aprendizes, com um custo zero na formação do aprendiz, já que seria custeada pelo Instituto Unibanco. Ou seja, um ente privado estaria custeando outro ente privado, para este prestar um serviço para outro ente privado, para que este pudesse, enfim, cumprir uma cota pública.

Mais uma vez, pode-se aqui observar a presença do privado na execução de políticas públicas. Contudo, dadas as características dos entes privados que visam ao lucro, cabe questionar qual é o ganho do Instituto Unibanco e qual é o propósito dessa engenharia financeira. Cêa (2007: 297) colabora com esta análise mostrando que, mesmo preservando seus interesses, as entidades privadas procuram demonstrar que se preocupam com a melhoria da vida dos cidadãos, que estão comprometidas com desenvolvimento social sustentado e que, portanto, devem apoiar soluções criadas pelos próprios cidadãos e por instituições que representem esses grupos, no caso as ONGs.

Retorna-se aqui à dualidade público x privado, posto que as soluções não passam por uma crítica ao governo. Longe disso, as soluções passam pelo processo de elaboração de uma população participativa, capaz de atuar propositivamente na organização e na implantação de políticas públicas capazes de alterar a realidade.

Esta idealização de uma sociedade criativa e participativa, não crítica de sua condição de classe, é estabelecida como uma das estratégias da própria política

neoliberal implantada no país a partir dos anos de 1990. (Sader CÊA, 2007: 16) apresenta uma síntese dessa formulação quando comenta que: “[...] a esperteza da estratégia neoliberal consistiu em acentuar a suposta contraposição estatal–privado e, neste caso, em especial o pólo privado/ mercantil”.

O texto continua mostrando que o êxito desse deslocamento deve ser acompanhado com uma leitura que sataniza o público, apresentando-o como o local da burocracia e da ineficiência, a lama da corrupção, a fragilidade de gestão; contrapondo-o a um mundo perfeito organizado pela iniciativa privada, que, por conta de sua reconhecida (!?) eficiência, pode apresentar soluções para toda sociedade, em um patamar mais qualificado. Institui-se, assim, uma ideologia de um mundo maniqueísta, onde o Estado significa o mal, e a iniciativa privada o bem, capaz de garantir o desenvolvimento de todos.

Retornando à participação do Instituto Unibanco no desenvolvimento de uma política “pública”, CÊA (2007: 297) mais uma vez contribui para a compreensão dos objetivos dessa instituição, sobretudo quando afirma que as instituições vinculadas ao “terceiro setor” devem se responsabilizar pelas questões sociais, não sendo esta uma prerrogativa estatal. A autora continua afirmando que, por serem de todos e não governamentais essas instituições não são propriedade privada; não agem para o lucro, nem para o consumo de indivíduos ou de grupos; são, portanto, entidades da sociedade civil com fins públicos, pertencentes ao terceiro setor.

Kuenzer (apud CÊA, 2007 p.169) atenta para o fato de que, desde 1996, a educação profissional como um todo, aqui entendida como ações de implantação de projetos com formatos variados, assume a condição de mercadoria negociada entre

governos e entidades da sociedade civil na busca de recursos públicos, formando um verdadeiro “balcão de negócios”.

Digno de menção é o fato de que o Instituto Unibanco, fundado em 1982, apresenta-se como uma “.org”, ou seja, utiliza a nomenclatura de organização, e não “.com”, que corresponderia a uma empresa com fins lucrativos. No que tange aos objetivos a serem alcançados, a referida instituição, em tese, não tem um objetivo de lucro; mas como dissociar o fato de esta corresponder a um “braço”, mesmo que seja um “braço social”, da instituição Banco Unibanco. A partir desse raciocínio, cabe perscrutar quais seriam de fato os interesses que levariam uma instituição financeira garantir suporte para ações de cunho social. No *site* da instituição³⁰, pode-se ler a apresentação de sua natureza:

O Instituto Unibanco foi criado em 1982 para promover as ações e os investimentos sociais do Unibanco, que atualmente integra o conglomerado Itaú Unibanco, maior instituição financeira privada do Hemisfério Sul. Nesses mais de 25 anos de atividades, iniciados numa época em que a questão da responsabilidade social ainda era pouco disseminada entre as organizações brasileiras, o Instituto Unibanco deu importantes contribuições à sociedade, sendo publicamente reconhecido por diversas iniciativas.

O edital que apresentava as condições de concorrência já trazia explícitas as orientações acerca do conteúdo que deveria ser repassado para os jovens. Entre essas orientações cabe citar:

Módulo I: Habilidades Básicas para o Trabalho (Mínimo de 200h)
Os conteúdos desse módulo deverão ser incluídos nos programas de capacitação de todas as IPs, de forma a contribuir para o desenvolvimento dos Jovens Aprendiz, proporcionando lhes:

³⁰ Fonte: www.institutounibanco.org.br, acesso em abril de 2010

- Compreensão da linguagem oral e escrita e desenvolvimento do raciocínio lógico;
- Discussão de temas próprios do universo jovem, como saúde e sexualidade, relacionamentos interpessoais e familiares, violência urbana, dependência química, ética, entre outros;
- Desenvolvimento do autoconhecimento e da sociabilidade;
- Consciência sobre a importância da aprendizagem e da permanência na escola na construção de um projeto de vida;
- Desenvolvimento da autonomia, da criatividade, e das habilidades de organização e comunicação;
- Discussão e vivência de questões ligadas à cidadania, possibilitando a consciência crítica e a participação comunitária;
- Conhecimentos básicos sobre o mundo do trabalho, conceitos e valores de ética profissional e informações gerais sobre gestão e segurança no trabalho;
- Consciência sobre responsabilidade ambiental;
- Informática, ambiente Windows e Pacote Office, versão XP, sendo de responsabilidade das IPs a disponibilização dos equipamentos e licenças necessárias para execução desta atividade.

Neste primeiro módulo observa-se a introdução de conteúdos relacionados às competências, garantindo desta forma o repasse dessas aos jovens trabalhadores, que ao longo de sua formação específica terá de absorver estes conteúdos, que garantirão seu sucesso no mercado de trabalho. Além disso, percebe-se o quanto é ampla a proposta de conteúdos apresentados pelo edital.

Módulo II: Técnico-profissional (Mínimo de 200 h)

A definição do conteúdo do módulo II é de responsabilidade da Instituição parceira, devendo proporcionar aos Jovens Aprendizes conhecimentos teóricos e práticos para o desenvolvimento da atividade realizada em um determinado programa de aprendizagem.

Os conteúdos do módulo II devem seguir, preferencialmente, os fundamentos dos cursos técnicos profissionalizantes estabelecidos pelo Ministério da Educação e dos Arcos Ocupacionais estabelecidos na CBO do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para participar do 2º Edital do Programa de Jovens Aprendizes-PJA, o módulo II deve estar registrado e aprovado pelo respectivo CMDCA de sua cidade, caso a capacitação se destine a Jovens Aprendizes menores de 18 anos de idade. Nesse módulo é de suma importância observar a relação indissociável entre teoria e prática. A prática na empresa não deve ser a única modalidade de atividade prática do Programa de Capacitação. Devem ser previstas atividades práticas que proporcionem aos jovens a oportunidade de enfrentar situações reais de trabalho antes mesmo do início de sua aprendizagem na empresa.

A formulação teórica do curso sob responsabilidade da instituição formadora é apresentada no início das orientações deste módulo, estando de acordo com a própria legislação referente à aprendizagem, ou seja, é importante para o Instituto Unibanco garantir que temas relacionados às competências estejam presentes, e que a parte da formação teórica e de conteúdos específicos fique a cargo de cada instituição formadora. Tal posicionamento está de acordo com a intencionalidade em garantir a introjeção da ideologia referente ao período atual, não na formação do trabalhador.

Módulo III: Atividades Complementares (54h)

A definição das atividades do módulo III, também é de responsabilidade da IP. Trata-se de atividades culturais, de lazer, desportivas e outras que possam contribuir para a ampliação dos conhecimentos gerais e do universo cultural dos jovens. Sugere-se que estas atividades sejam realizadas bimestralmente, a partir do início da capacitação/contratação, preferencialmente aos sábados e feriados, podendo envolver as famílias dos jovens aprendizes.

Módulo IV: Aprendizagem na empresa (1.056h)

A prática da aprendizagem deve ocorrer prioritariamente dentro da empresa. A aprendizagem prática dos Jovens Aprendizes na empresa deve ser acompanhada pela instituição parceira, mantendo-se um processo compartilhado de monitoramento, envolvendo o tutor do jovem na empresa e o educador da IP.

Há aqui uma sutileza que deve ser observada: quando o edital informa que o módulo teórico relacionado aos conteúdos teóricos e práticos deverá ser de responsabilidade da instituição parceira, isso significa que a formação geral do aprendiz não será feita sozinha pela mesma. E realmente observaremos posteriormente que essa formação será elaborada pelo Instituto Unibanco, que entregará um material que deverá ser seguido pelas instituições parceiras que serão selecionadas.

2.3 O universo de atuação do Instituto Unibanco no apoio a ongs que trabalham com aprendizagem

A partir de 2008, o Instituto Unibanco passou a apoiar 24 instituições que trabalham com a implantação de cursos de aprendizagem em dez estados da Federação. Elencou-se abaixo essas instituições e o número de jovens atendidos por cada uma, além de visualizar cada área de atuação dos aprendizes:

Número de atendimentos:

Até 50 Jovens

Instituição	UF	Cidade	No Jovens
Instituto Bit Company	MG	Araxá	50
Centro de Cidadania Umu-Ganzá	PE	Recife	50
O Pão dos Pobres	RS	Porto Alegre	50
Núcleo de E. da Mente e do Conhecimento	SP	Guarúhos	50
Legião Mirim da Ilha Solteira	SP	Ilha Solteira	50

Mais de 50 e menos de 100 Jovens

Instituição	UF	Cidade	No Jovens
Associação Comunitária Vila Mar	CE	Fortaleza	100
Associação Beneficente ao Menor Carente do Parque São José	CE	Fortaleza	100
Fundação Eunice Mota	CE	Fortaleza	100
Instituto Locus	RJ	Rio de Janeiro	100
Associação Reviver	RS	Canoas	100
Centro Cultural Escrava Anastácia	SC	Florianópolis	100
Associação Itapopolitana de Ed. Assistência	SP	Itápolis	100
Centro de Orientação e Encaminhamento Profissional	ES	Vitória	90
Movimento de Saúde Mental Comunitária do Bom Jardim	CE	Fortaleza	66
Bairro da Juventude dos Padres Rogacionistas	SC	Criciúma	60

Mais de 100 Jovens

Instituição	UF	Cidade	No Jovens
CIPÓ	BA	Salvador	150
Instituto Bom Pastor	BA	Salvador	150
Instituto Gênese	ES	Vitória	150
Fundação Pró-Cerrado	GO	Goiânia	150
Fundação CDL-EH	MG	Belo Horizonte	150
São Martinho	RJ	Rio de Janeiro	150
ESPRO	SP	São Paulo	150
CIEE-SC	SC	Florianópolis	116

Número de jovens por estado

UF	No de Jovens
SC	426
CE	366
SP	350
BA	300
RJ	250
ES	240
MG	200
GO	150
RS	150
PE	50
Total	2.482

Cursos atendidos

Auxiliar administrativo

Instituição	UF	Cidade	Cursos de formação profissional
CIPÓ	BA	Salvador	Auxiliar administrativo
Instituto Bom Pastor	BA	Salvador	Auxiliar administrativo
Associação Comunitária Vila Mar	CE	Fortaleza	Auxiliar administrativo
Associação Beneficente ao Menor Carente do Parque São José	CE	Fortaleza	Auxiliar administrativo
Fundação Eunice Mota	CE	Fortaleza	Auxiliar administrativo
Instituto Gênese	ES	Vitória	Auxiliar administrativo
Fundação Pró-Cerrado	GO	Goânia	Auxiliar administrativo
Instituto Bit Company	MG	Araçá	Auxiliar administrativo
Fundação CDL-BH	MG	Belo Horizonte	Auxiliar administrativo
São Matinho	RJ	Rio de Janeiro	Auxiliar administrativo
Parque Dom Bosco	SC	Itajaí	Auxiliar administrativo
Legião Maim da Ilha Solteira	SP	Ilha Solteira	Auxiliar administrativo
Associação Itapopolitana de Ed. Assistência	SP	Itápolis	Auxiliar administrativo
ESPRO	SP	São Paulo	Auxiliar administrativo
O Pão dos Pobres	RS	Porto Alegre	Auxiliar administrativo

Vendas e atendimento

Instituição	UF	Cidade	Cursos de formação profissional
Movimento de Saúde Mental Comunitária do Bom Jardim	CE	Fortaleza	Vendas e atendimento
Centro de Cidadania Umbu-Ganzá	PE	Recife	Vendas e atendimento
CIEE-SC	SC	Florianópolis	Vendas e atendimento

Segurança alimentar para supermercados

Instituição	UF	Cidade	Cursos de formação profissional
Centro de Orientação e Encaminhamento Profissional	ES	Vitória	Segurança alimentar para supermercados
Centro Cultural Escrava Anastácia	SC	Florianópolis	Segurança alimentar para supermercados

Cursos que não se repetiram

Instituição	UF	Cidade	Cursos de formação profissional
Núcleo de E. da Mente e do Conhecimento	SP	Guarulhos	Auxiliar de linha de produção
Instituto Locus	RJ	Rio de Janeiro	Construção civil
Bairro da Juventude dos Padres Rogacionistas	SC	Oricóima	Mecânico e manutenção de máquinas em geral

Fonte: Instituto Unibanco, 2008.

Esse panorama foi apresentado pela equipe do Instituto Unibanco em uma capacitação realizada na cidade de São Paulo a todas as instituições que foram selecionadas para participar desse projeto e, portanto, seriam financiadas por este instituto. Nesse mesmo fórum, foram apresentados os princípios e conceitos fundamentais que deveriam ser seguidos pelas instituições parceiras, quais sejam:

- A Aprendizagem para a vida;
- Garantia da contratação dos Jovens Aprendizes desde o primeiro dia de formação;
- Aprendizagem como um motivador para a conclusão do Ensino Médio;
- “Saber Viver” como política pedagógica para o módulo básico da aprendizagem;
- Duração do contrato de aprendizagem de 18 meses;
- Público-alvo preferencial: alunos do segundo ano do Ensino Médio Público; oriundos de famílias menos favorecidas em termos sociais e econômicos.

Surgem aqui importantes informações que devem ser analisadas com cuidado. A primeira é uma indagação urgente neste momento. Se o Instituto Unibanco, em um papel de mecenato, informa como deverão proceder os cursos por ele apoiados, de certa forma não estaria ele orientando como deveria ser implantado a política pública em

questão? Como veremos à frente, o “saber Viver”, módulo mencionado acima é um conjunto de competências e orientações que deverão ser repassadas aos participantes dos programas envolvidos; neste ponto reside uma importante análise: existe uma diferença entre as instituições, de um lado, as ONGs executoras de programas, de outro, as financiadoras, elaboradoras, e muitas vezes parceiras do Estado na implantação de uma política pública. Desta forma, pode-se afirmar sem receio, que no interior do universo de igualdade apregoado pela sociedade civil existe, sim, os formuladores de hegemonia, e os que a seguem.

Fontes (2006: 224) lembra que muitas instituições, em busca de sustentabilidade, passam a exercer um papel de prestação de serviços. Aqui é importante ler em GRAMSCI (2006) a descrição desse problema, evidenciando seu conceito ampliado de Estado (que seria a sociedade civil + a Sociedade política), e que pressupõe que a sociedade civil é o lugar onde se decide a hegemonia, onde se confrontam diversos projetos de sociedade, até prevalecer um que estabeleça a direção geral na economia, na política e na cultura.

Nesse sentido, o pensamento de GRAMSCI (2006) corrobora o aprofundamento da questão, visto que observa que a sociedade civil não representa apenas a esfera de iniciativas privadas, mas exerce também uma função de Estado *lato senso*, na medida em que se coloca como o espaço da hegemonia política e cultural de um grupo social sobre toda sociedade, atuando como conteúdo ético do Estado. Para a consolidação deste pensamento, convém analisar outro ponto de extrema relevância, que é a própria imposição do módulo básico “Saber Viver”.

2.4 Os conteúdos pedagógicos

O material disponibilizado para a construção do módulo básico dos cursos de aprendizagem chamava-se Oficina Saber Viver e, como já foi dito anteriormente, seu objetivo era de servir como base para a formação do módulo básico de formação dos aprendizes que seriam treinados pelo Instituto LOCUS para serem inseridos nas empresas de construção civil.

O material é iniciado com uma “fala” sobre o que é o mundo do trabalho para o Instituto Unibanco:

A geração dos nossos pais pôde sonhar que seus filhos ocupariam algum lugar bem definido na ordem profissional das coisas do meio de século passado, quando a fábrica, os serviços e os negócios ainda eram geridos na ponta da caneta”. Quem, hoje, na geração dos nossos filhos, enxerga contornos delineados nesse campo quase virtual que passou a ser chamado de “mundo do trabalho”?³¹

Iniciando pela temática do mundo do trabalho, o material apresenta sua proposta de educação. E, como o próprio apontamento diz, apresentando um roteiro que contém competências que são a tradução (!) dos pilares da educação, estes seriam:

1. relacionamento interpessoal, que é a capacidade de interação com as pessoas ao redor;
2. domínio de linguagens, que é a capacidade de ler, refletir, interpretar e se posicionar frente ao mundo utilizando as diversas formas expressivas;
3. compreensão de fenômenos e a argumentação, que consiste na leitura crítica do mundo a partir de uma opinião própria;
4. solução de problemas, que devem ser aprimoradas pelo raciocínio lógico;

³¹ Manual do aprendiz- Instituto Unibanco

5. elaboração de propostas, representada pela capacidade de planejar ações e o próprio projeto de vida do indivíduo.³²

A estratégia didática para desenvolver essas competências é a problematização do cotidiano, a utilização de situações reais e contemporâneas às quais é preciso dar resposta e formular novas perguntas. A utilização dessas competências comuns e úteis a todas as esferas da vida é ainda mais valorizada no mundo do trabalho.

Logo no início, o referido manual já apresenta sua concepção de educação, quando, por exemplo, no final da listagem, assevera que a utilização das competências apresentadas será útil por toda a vida, e que são muito valorizadas no “mundo do Trabalho”. Mas, afinal de contas, o que são competências? Como esse conceito surge no ideário do novo trabalhador?

Mesmo utilizando as novas possibilidades geradas pelas tecnologias e os novos paradigmas do trabalho gerados por uma nova fase do capitalismo, ainda que esta seja uma nova fase somente no que tange a relação do homem com a máquina, está intrínseca a velha fórmula de reprodução do capital. O trabalho de Boltanski&Chiapello (2009:207) procura mostrar as transformações causadas pelas novas dinâmicas do trabalho na França durante as décadas compreendidas entre 60 e 80 e, dentre as inúmeras contribuições desse trabalho, está a evidenciação de como se deu a passagem de um modelo de produção, para um outro modelo, que vai exigir do trabalhador, uma nova formação, uma formação mais focada no saber fazer, uma formação mais desprovida de crítica. Sobre isso os autores argumentam:

[...] os anos 60 e o início dos anos 70 são marcados, na França, pela aceleração do processo de racionalização do trabalho e de

³² Idem, ibidem.

Taylorização, acompanhado pelo aumento das empresas e pela maior concentração do capital.

Essa lógica sofreu grande contestação de vários segmentos de trabalhadores, inclusive dos operários menos qualificados das fábricas francesas, que, por exemplo, fizeram várias greves durante a década de 1970. No entanto, tal movimento não alcançou seus objetivos completos.

O que é importante aqui destacar é que essa nova visão do trabalho vai gerar uma demanda nova de formação para o trabalhador, uma demanda que não poderá encerrar a dinâmica de concentração do capital, muito pelo contrário, terá de ser uma formação capaz de garantir a mesma, e até mesmo avançar em sua apropriação.

É esse tipo de formação que perdurará durante as décadas subsequentes ao período citado, e que vão materializar tais necessidades acima arroladas em processos de formação cada vez mais baseadas na capacidade do “saber fazer” de cada trabalhador. Dito isto, estabelece-se o gancho para o retorno à questão das competências apresentadas nos manuais de aprendizagem.

As competências serão temas recorrentes de análise e de críticas, principalmente após os anos de 1990, quando o Governo Federal da época irá imputar profundas reformas na sociedade como um todo.

Para Deluiz (*in* SHIROMA & CAMPOS, 1997:23), essas novas propostas respaldam-se na tese de que os novos paradigmas produtivos fundados em processos flexíveis e integrados demandam da força de trabalho conhecimentos e atitudes diferenciadas daqueles requeridos pelo Taylorismo/ Fordismo, dando lugar ao desenvolvimento de competências laborais abrangentes.

Nos manuais estudados, é recorrente a ideia de que um novo mundo designa uma nova vocação do trabalhador: a vocação de aprender conhecimentos novos capazes de garantir sucesso na vida profissional, e mais, na vida como um todo.

Pode-se ler isto claramente no material apresentado pelo Programa Aprendiz Legal, da Fundação Roberto Marinho, que, no início, apresenta ao participante “um novo perfil profissional”, que diz:

[...] o conhecimento está sempre sendo produzido, novas tecnologias estão sendo aplicadas e desenvolvidas, novas produções surgindo. O perfil do (a) profissional com chances de entrada no mundo do trabalho é daquele (a) que tem autonomia para aprender sempre, atualizar-se, formar-se continuamente, adaptar-se a mudanças e trabalhar em equipe.

E o material continua, agora explicitando a questão da importância das competências na construção deste trabalhador:

[...] o curso que preparamos tem situações de aprendizagem cujo objetivo principal é desenvolver essas competências básicas, um conjunto de saberes, valores e atitudes que podem ajudá-lo (a) a enfrentar situações desafiadoras em vários momentos da vida, tornando-o (a) capaz de interpretar, argumentar, estabelecer relações, expressar-se adequadamente, etc.³³

Não é normal começar uma análise pelo “*etc.*”, de fato talvez nem seja adequado, porém, aqui, este “*etc.*” demarca uma perigosa dimensão, a dimensão das múltiplas possibilidades de aplicação do conteúdo presente no material. De fato, esta crença nas competências irá permear os materiais e os conteúdos de aprendizagem, asseverando ao participante que ele poderá usá-los a qualquer momento para a solução dos problemas de sua vida, e que, portanto, a solução desses problemas está ao seu alcance se ele for capaz de operá-los de forma correta.

³³ www.aprendizlegal.org.br, acesso em 26 de abril de 2010

O manual propõe, ainda, elucidar ao aluno das possibilidades que a aprendizagem do conteúdo deste curso poderá gerar para ele, desde que os aprenda corretamente:

[...] você aprenderá a expressar suas opiniões e dúvidas de modo mais adequado e por diferentes meios, debaterá temas que interessam aos jovens como você, trabalhará em grupos- valorizando a cooperação e a contribuição de cada um na atividade- utilizará recursos tecnológicos, será desafiado (a) a resolver problemas relacionados ao seu cotidiano e ao da sua empresa etc. Tudo isso contando com a ajuda e parceria de seus colegas, de seu (a) coordenador (a) de aprendizagem, de sua família e do (a) orientador, que o receberá na empresa.

Novamente observa-se que o material analisado demarca uma relação entre o que pode ser aprendido e a resposta do aprendiz ao mundo em diferentes dimensões, inclusive no que diz respeito a sua vida pessoal, que, “com certeza”, irá “melhorar” de acordo com o aprendido. Evidencia-se, portanto, o sentido indutivo das prescrições e das afirmações contidas no texto.

Outra questão que salta aos olhos é o tom beligerante da proposta. Ideias como o desafio e a preparação para o mundo dão a impressão de que a formação deve dar conta de uma capacidade de competir no mundo moderno. Um mundo em transformação que exigirá constantemente uma preparação do indivíduo aos novos paradigmas da sociedade.

Duas questões aclaram-se neste momento da análise: a primeira refere-se ao culto do individualismo presente nos materiais, ou seja, de que as soluções dos problemas serão da alçada do indivíduo na medida em que se apropriar dos conceitos existentes no material, a indeterminada coletividade apresentada como interlocutores no material poderá, no máximo, ajudá-lo a encontrar soluções; a segunda é a forma prescrita para a solução dos problemas, melhor dizendo, a resolução das questões se dá como se a

condição social do indivíduo não existisse, como se o mesmo não vivesse um contexto, como se não existe um “mundo lá fora”, pois basta o participante “tornar sua fala adequada” que ele conseguirá estabelecer uma condição trabalhista favorável. Pode-se ver claramente aqui que esses manuais se apresentam como um livro de receitas para solucionar os problemas da sociedade, principalmente das classes trabalhadoras, público destes cursos.

O material do “Saber Viver”³⁴ do Instituto LOCUS apresenta também, logo nas primeiras páginas, as competências que irá trabalhar ao longo do curso. São cinco competências que servem como principais referências para o monitoramento e para a avaliação dos aprendizes; ei-las organizadas em um quadro:

Competências	Objetivos
Relacionamento interpessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer os elementos que constituem sua identidade; • Respeitar e valorizar a diversidade dos modos de ser das pessoas; • Valorizar a ação cooperativa.
Domínio de linguagens	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar um repertório variado de meios de expressão e comunicação; • Conhecer e aplicar as tecnologias básicas disponíveis nesse campo.
Compreensão de fenômenos e argumentação	<ul style="list-style-type: none"> • Contextualizar os diversos tipos de texto; • Reconhecer e valorizar a diversidade cultural; • Analisar e sistematizar os elementos determinantes em uma situação problematizada; • Constituir opinião própria e submetê-la ao debate das idéias; • Comunicar-se com clareza e raciocínio lógico.

³⁴ Oficina Saber Viver. Instituto Unibanco, São Paulo, 2008, 295p.

Solução de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer os problemas como oportunidade de aprendizagem; • Planejar alternativas de solução para uma situação problematizada; • Aplicar a esse planejamento os valores da cidadania.
Elaboração de propostas	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver atitudes propositivas; • Projetar, identificando as conexões lógicas entre causas e consequências; • Fortalecer a capacidade autônoma para fazer escolhas.

Cabem aqui as críticas feitas ao texto anterior, pois, no quadro acima, evidencia-se uma lógica semelhante a que permeia o texto anteriormente comentado, na medida em que as competências ora citadas também se assemelham bastante às já mencionadas. Por exemplo: a valorização do indivíduo na solução de problemas pode ser inferida no momento em que o material aponta as seguintes competências necessárias para a superação de “problemas”: “enxergar no problema uma possibilidade de aprendizagem”, “planejar alternativas de solução para uma situação problematizada” e, finalmente, “aplicar a esse planejamento os valores da cidadania.”. Vale aqui informar que o manual (na versão digital) possui 292 páginas, e que nelas está claro o formato de receita. Para alcançar os seus objetivos, o material foi dividido em quatro grandes blocos, que são cidadania, identidade, informática e trabalho. Nelas estão presentes temas que deverão ser trabalhados em cada encontro com a turma. Os temas são respectivamente:

IDENTIDADE

Linha de base 1 - ponto de partida

1 - regra nº 1 - vale tudo?

2 - bem na foto

3 - o jeito de cada um

4 - assunto de família

5 - quando negociar é o melhor negócio

6 - projeto de vida – ensaio 1

7 - linguagem também tem identidade

- 8 - conte comigo
- 9 - histórias pra contar
- 10 - o xis da questão
- 11 - o conjunto que...

CIDADANIA

Linha de base 2

- 1 - eu penso que...
- 2 - valor é pra valer
- 3 -o dia a dia da cidadania
- 4 -dever direito
- 5 -efeitos colaterais
- 6 -no meio do ambiente
- 7 -texto e pretexto
- 8 -a notícia e o relatório
- 9 -nem tudo é fato
- 10 -por trás das palavras
- 11 -mais simples e mais rápido
- 12 -um meio de rezar dois terços fora dos três quartos
- 13 -à vista e a prazo
- 14 -dinheiro na mão...
- 15 -descontos e promoções

INFORMÁTICA

linha de base 3 - as janelas de um outro mundo

- 1 - o nome já diz tudo
- 2 - a organização da memória
- 3 - memória seletiva
- 4 - é o seguinte...
- 5 - o world do word
- 6 - a “cara” do texto
- 7 - no melhor estilo
- 8 - que figura!
- 9 - matéria de revista
- 10 - aqui vou eu
- 11 - agora, diga
- 12 - a tabela vira planilha
- 13 - fórmulas, é lógico
- 14 - tabelas mais belas
- 15 - fixação
- 16 - pra passar na média
- 17 - afinando os instrumentos
- 18 - gora, calcule
- 19 - direto ao point
- 20 - imagens e movimento
- 21 - animados?
- 22 - variações sobre o mesmo tema
- 23 - agora, mostre
- 24 - linha de verificação 3

TRABALHO

Linha de base 4

- 1 - muito prazer, eu sou...
- 2 - expectativas
- 3 - influências e possibilidades
- 4 - profissões

- 5 - gostaria, sim
- 6 - a primeira pessoa do plural
- 7 - a primeira impressão
- 8 - seleção à brasileira
- 9 - inventário de interesses
- 10 - projeto de vida - ensaio 2
- 11 - classificados
- 12 - uma concessão a conceição faz a conexão
- 13 - retrato falado
- 14 - venho por meio desta
- 15 - varal de leituras
- 16 - a gente somos assim?
- 17 - finalização do jornal
- 18 - na fita
- 19 - média e média
- 20 - plano cartesiano
- 21 - gráficos
- 22 - é lógico
- linha de verificação 4

É bom que se perceba que o caráter lúdico não é jogado aqui sem um propósito, o material tem de ter uma nova proposta, uma metodologia com a “cara” do jovem.

Machado (1989 *apud* SHIROMA & CAMPOS,1997: 25) questiona o modelo de competência, argumentando que a centralidade deste reside no estabelecimento de paradigmas- lista de categorias de competências e de um conjunto de proposições dedutivas, originadas da identificação de supostas tendências qualificadoras em função das quais o conjunto da força de trabalho é classificado e tomado como objeto de intervenção de políticas de qualificação.

A ideia de clareza contida nos manuais tem a ver com a associação desta categoria (competência) com a marca da eficiência. Naturalmente, faz todo o sentido que sua “explosão” tenha ocorrido no interior da agenda neoliberal dos anos de 1990. Hirata (1994, SHIROMA & CAMPOS,1997: 24), comenta que o modelo de competência, tal como é posto no debate atual, é marcado política e ideologicamente

por sua origem empresarial; a autora o apresenta como um conceito polissêmico, uma vez que o seu sentido se dá em função dos sujeitos que o utilizam.

Shiroma & Campos (1997: 27) argumentam que o Ministério da Educação e Cultura e o Ministério do Trabalho apresentam a ideia de empregabilidade como a capacidade de não só se obter um emprego, mas também de como se manter em um mercado de trabalho em constante modificação.

As mudanças ocorridas no último quartel do século XX servirão novamente aqui de justificativas para se consolidar novas visões acerca do trabalho. Ramos (2002:63) afirma que a qualificação passa a ser compreendida muito mais como uma relação social complexa entre as operações técnicas, a estimativa de seu valor social e as implicações econômico-políticas que advêm dessa relação, que como um estoque de saberes.

A autora, na continuidade de sua crítica ao conceito de qualificação, assim explica: “[...] o redimensionamento pelo qual passa o conceito de qualificação, traz implicações sobre os parâmetros de formação profissional, de acesso ao emprego, de classificação e de remuneração.”³⁵

Segundo a autora (2002: 410), o alto valor simbólico da conclusão de um curso e do certificado oriundo do mesmo deve ser levado em consideração, pois, em uma sociedade marcada por uma estrutura capitalista e oligárquica, acabamos por criar um culto a títulos; desta forma, mesmo as ocupações não técnicas passaram a demandar

³⁵ Idem, *ibidem*.

algum tipo de certificação de qualificação, que, em algum momento, poderá servir para ser usado em algum mecanismo de seletividade ocupacional.

Ainda outra importante contribuição do trabalho de Ramos (2002: 411) é evidenciar a desvalorização política dos trabalhadores, na absorção dessas idéias. A autora diz:

A noção de competência, pela conotação individual que carrega, tende a despolitizar as relações de trabalho. Questões relacionadas às oportunidades educativas, ao desemprego, à precarização das relações de trabalho, às perdas salariais, entre outras assumem um caráter estritamente técnico.

Outro conceito associado a este novo modelo a ser incorporado pelo trabalhador é o de empreendedorismo. Essa ideia parte da mesma premissa de que os indivíduos são capazes, desde que queiram, de solucionar individualmente seus problemas. A diferença é que, sob este rótulo repousa a ideia de solução econômica, associando o conceito a um modelo de solução de problemas. Em uma sociedade marcada pelo desemprego, subempregos e pela informalidade, é fundamental fomentar nos trabalhadores explorados, expropriados, desprovidos de trabalho digno, a adesão a uma ideologia que aponte uma possibilidade de superação da sua realidade através do seu esforço e de sua capacidade de enxergar oportunidades.

Cêa (2007: 308) sugere que a noção de empreendedorismo passa a assumir, nos últimos anos, a “‘hegemonia’ dos conceitos que perpassam as discussões, as intencionalidades e as práticas referentes à formação humana”.

Santos (*In* CÊA, 2007:309) cita a ocorrência de cursos de qualificação pelo PLANFOR-Plano Nacional de Qualificação do trabalhador, sigla sob a qual proliferavam cursos de prestação de serviços, de criação do seu “próprio negócio”.

Outra colaboração apropriada para a compreensão da problemática envolvida na responsabilização do indivíduo por sua emancipação profissional é a de Oliveira (*In* CÊA, 2007:310), sobretudo quando a autora problematiza a questão da valorização do êxito individual como parâmetro utilizado nos cursos de aprendizagem profissional, como podemos ler em sua citação:

[...] através de programas de educação “profissional”, muitas iniciativas de geração de renda e trabalho vêm resgatando esse modelo de êxito (retorno a livre iniciativa), como a grande alternativa para os que se encontram excluídos do emprego formal e regulamentado. São oferecidos cursos e treinamentos com o objetivo de instrumentalizar os trabalhadores para abrirem seu próprio negócio, como autônomos, ou para serem futuros empresários. O recurso à livre iniciativa parece querer convencer as populações excluídas de que o problema não é do capitalismo, mas da forma que os indivíduos se inserem nele.

Finaliza-se aqui esta seção, advogando-se a ideia de que os conteúdos e a formação, como um todo, do jovem em processo de aprendizagem, estão pautados em uma abordagem que privilegia o individualismo, não conseguindo, por isso, garantir uma formação que estabeleça o fomento da condição de trabalhador consciente de seus direitos e adequadamente instrumentalizado com condições razoáveis de trabalho; muito pelo contrário, a formação proposta pelas instituições que trabalham com a Lei Nacional de Aprendizagem, propõe uma formação sobremaneira aligeirada, que precariza ainda mais sua condição de explorado.

3 MERCADO DE TRABALHO: A VOZ DOS JOVENS APRENDIZES

Este capítulo examina o conteúdo oferecido pelos cursos de formação ofertados pelas instituições responsáveis pela preparação do aprendiz para a sua entrada no mercado de trabalho, em geral por meio de convênios com uma determinada empresa. Conforme abordado no capítulo anterior, os conteúdos e práticas de tais cursos estão organizados em supostas “competências” (RAMOS, 2002) que, predominantemente, estão em relação direta com a sua atuação dentro da empresa que vier a contratá-lo.

Assim, no caso investigado, os aprendizes da construção civil receberão informações *técnicas* a respeito da área em que vão trabalhar. Entretanto, conforme a pesquisa e a análise do material dos cursos de formação demonstram mesmo os conteúdos específicos a uma determinada área de trabalho (ditos técnicos) contêm, neles mesmos, uma lógica pautada na “ideologia da competência”, pensamento que individualiza a formação e, com isso, o destino futuro do jovem no mercado de trabalho. A lógica da competência, portanto, permeia todo o processo da aprendizagem do indivíduo.

Nesse sentido, seu desdobramento em “competências específicas” produz a ideia de que é da apreensão adequada destas que depende o sucesso ou não da entrada do aprendiz no mercado de trabalho. Dentre as conseqüências da centralidade individualistas na pedagogia das competências, constata-se o forte sentimento de indiferença à coletividade e a introjeção da compulsão de adquirir cada vez mais cursos de especialização e certificados variados de qualidade duvidosa.

Ramos (2002: 411-12), ao analisar a referida situação, apresenta uma síntese acerca da implicação deste conceito durante o processo pedagógico:

“[...] a noção de competência, pela conotação individual que carrega, tende a despolitizar as relações sociais. Questões relacionadas às oportunidades educacionais, ao desemprego, à precarização das relações de trabalho, às perdas salariais, entre outras, assumem um caráter estritamente técnico. A noção de competências é, então, apropriada ao processo de despolitização das relações sociais e de individualização das reivindicações e das negociações. As relações coletivas não se esgotam, posto que o trabalho continua sendo uma relação social e o homem continua a viver em sociedade, mas elas se pautam cada vez menos por parâmetros coletivos e políticos, para se orientarem por parâmetros coletivos e políticos.”

Levando em conta a análise acima, surge, em decorrência, a questão de perscrutar qual é o sentido da formação destes trabalhadores. É fácil inferir que a individualização estimulada nos cursos de aprendizagem pode levar a dificuldades cada vez maiores para a classe trabalhadora, pois estes jovens estarão durante todo o seu percurso laboral sendo estimulados pela ideia de “conseguir sozinho” e por meio do seu “próprio esforço” melhores condições no mercado de trabalho. Pode difundir, também, a crença extremamente problemática de que o mercado de trabalho é meritocrático, manifestadas através de já conhecidos pensamentos do tipo: “os melhores conseguirão as melhores vagas oportunizadas pelo mercado de trabalho”; crença que pode persistir guiando sua vida por muito tempo. Por isso, no sentido de manter-se competitivo para o mercado, este indivíduo buscará constantemente cursos e certificados que o justifiquem como capacitado para se inserir e manter-se ali.

Essa busca se justifica ainda mais em função das características da sociedade brasileira, que super dimensiona o reconhecimento de títulos, como se esses, a priori, assegurassem a qualidade do trabalhador. Nas palavras de Ramos (2002:410-11):

“[...] a marca cartorial observada na relação educação, emprego e prestígio social no Brasil, herança da cultura escravocrata e oligárquica, construiu um arco de proteção aos diplomas e títulos profissionais, de modo que a dimensão conceitual da qualificação parece pouco ameaçada pela noção de competência. Ao contrário, a tendência é que as ocupações não-técnicas também exijam credenciais, tais como os certificados de qualificação profissional conferidos por cursos de nível básico, a serem utilizados socialmente como mecanismos de seletividade ocupacional no contexto de desemprego crescente.”

Na análise acima, a autora aborda um fato muito importante para este trabalho: a “competência” atuando como um fator a mais de seletividade entre os trabalhadores e, desta forma, contribuindo para garantir a seletividade entre os mesmos. É claro que a formação geral deve ser estimulada e prestigiada do ponto de vista da formação integral do indivíduo. O problema aqui está na redução indevida da formação geral às disposições ideológicas esperadas pelo mercado, entre as quais a seletividade do mesmo, que, por suposto, não consegue atender a todas as pessoas, excluindo uma grande parcela dos trabalhadores.

A pesquisa indaga sobre como o jovem percebe essas e outras questões que perpassam sua condição de trabalhador. Para buscar respostas sobre tais indagações foram realizadas pesquisas³⁶, em 2010, com jovens aprendizes do Instituto LOCUS, bem como entrevistas com funcionários da empresa contratante, no caso, a Carioca Engenharia. Em outubro de 2010, foi aplicado um questionário a vinte e cinco aprendizes desse instituto que, neste período, já estavam contratados pelas referida empresa da área de construção civil, ou seja, um grupo que já havia concluído a etapa de formação dentro da instituição.

³⁶ Anexo IV

A elaboração das questões da pesquisa tinha como objetivo perceber a visão do jovem sobre sua atuação dentro da empresa contratante, bem como entender a compreensão deste sobre a formação ofertada pela instituição responsável pela sua formação. Os resultados, de uma maneira geral, apontam que, no plano imediato, existe um grau de satisfação muito grande do jovem em relação ao trabalho desenvolvido na empresa, porém, questões relacionadas a sua função e ao grau de responsabilidade a eles atribuído apontaram para uma análise mais abrangente do trabalho desenvolvido pelo jovem.

3.1 A fala dos jovens sobre a sua situação ocupacional

O questionário apresentado aos jovens continha nove perguntas que abordavam sua situação dentro da empresa, questões cujos focos eram as percepções que estes tinham sobre sua situação de trabalhadores e sobre sua compreensão acerca da aprendizagem nesse processo. Das nove questões, cinco eram fechadas, ou seja, o jovem poderia responder “sim”, “não” ou “em parte”; uma era fechada, mas com um espaço para a justificativa sobre a resposta; e, finalmente, três eram abertas, em que o jovem deveria discorrer sobre sua opinião. O resultado dos dados coletados ofereceu a este trabalho um “retrato” aproximado da percepção do trabalho realizado, bem como uma análise das condições de trabalho deste jovem trabalhador.

A pesquisa continha as seguintes questões:

1º questão: Você observa a aprendizagem como um processo educativo?

sim

não

em parte

2º questão: A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

sim não em parte

3º questão: A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

sim não em parte

4º questão: Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área?

sim não em parte

5º questão: A empresa o vê como um funcionário?

sim não em parte

6º questão: A aprendizagem o está ajudando a escolher sua carreira?

sim não em parte

7º questão: Para você, qual a maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

8º questão: E a maior desvantagem?

9º questão: Durante sua rotina de trabalho você se enxerga como um aprendiz ou como um funcionário?

Em função de opção metodológica, serão apresentadas as análises extraídas a partir das respostas de cada questão separadamente, para, posteriormente, apresentar um

panorama geral das entrevistas realizadas. Para isso, explicar-se-á o conteúdo presente em cada uma das questões para melhor contextualizar as opções de formulação. As questões abertas, em que o jovem precisava responder de forma discursiva, foram tabuladas objetivando encontrar semelhanças entre as respostas para que fosse possível exibi-las qualitativa e quantitativamente. Nas perguntas abertas, optou-se por mostrar algumas das respostas que melhor materializam o montante dos questionários.

1º questão: Você observa a aprendizagem como um processo educativo?

O objetivo dessa questão era perceber se o jovem trabalhador entendia o processo de aprendizagem como um processo educativo; para isso, ele deveria responder sim, não ou em parte, e depois deveria justificar a sua resposta. Os resultados observados foram:

Sim: 23 respostas/ 92% do total de respostas.

Não: zero resposta.

Em parte: 2 respostas/ 8% do total de respostas.

Nessa primeira pergunta, esperava-se que a maioria dos aprendizes respondesse “sim”, pois todos haviam cumprido a etapa de treinamento na instituição formadora, onde receberam conteúdos com educadores. Desta forma, chamou a atenção que duas pessoas respondessem a opção “em parte”. Estes informaram que:

“porque observo que neste processo além de aprender, eu também estou desenvolvendo uma importante experiência profissional” (*Sic*)
“aprendizado é educativo quando se trata de educação, acho que na maioria das vezes é aprendizagem intelectual” (*Sic*)

Na primeira resposta, observa-se que alguns aprendizes fazem distinção entre aprender um conteúdo e ter uma experiência profissional, como se fossem coisas distintas para ele. Desta forma, parece que pode haver uma percepção diferenciada entre o preparo profissional recebido durante a fase de treinamento na instituição formadora e a rotina executada *in loco*. Já na segunda resposta, o jovem também parece fazer um contraponto entre a assimilação de conteúdos com a apropriação da prática do trabalho. Entretanto, essas são indicações preliminares, pois a base empírica teria de ser mais ampla para permitir conclusões melhor fundamentadas. Todas as outras respostas caminharam no sentido de atribuir ao processo vivenciado como um processo educativo. Cumpre observar algumas respostas que corroboram esta análise.

“[...] a aprendizagem educa sim qualquer indivíduo sendo ele na idade infantil quanto na adulta. Modo de comportar-se, estudo e educação, tudo isso eu considero um aprendizado onde automaticamente passa a ser um processo educativo.” (Sic)

“[...] por estar ligado com o conhecimento do trabalho que desempenho, e por me possibilitar colocar o conhecimento na prática.” (Sic)

“[...] por sermos jovens esse processo de aprendizagem nos ensina ou nos educa bastante como encarar as responsabilidades os compromissos por estarmos em uma empresa super importante -séria- e que valoriza seus funcionários, então ela nos educa muito no lado profissional.” (Sic)

“[...] faz o jovem pensar de maneira social, não nos joga no mercado de trabalho sem nos conscientizar do que ele realmente é.” (Sic)

“[...] pode-se ver como se relacionar melhor com as pessoas em um ambiente de trabalho que é importante para a educação de uma forma mais ampla.” (Sic)

Nas respostas apresentadas, pode-se observar a carga positiva contida nas respostas dos jovens, pois permite entrever que enxergam esse processo como sendo uma ação educativa, que lhes possibilita uma melhor compreensão do trabalho. Porém, lê-se em alguns depoimentos que alguns jovens citam a questão das competências para

justificar esse aprendizado como sendo positivo. Na primeira resposta, um aprendiz faz menção à questão do comportamento, algo valioso no atual cenário do mundo do trabalho que tanto privilegia o caráter individual para o sucesso no mercado de trabalho. Outra fala também corrobora essa análise, pois o jovem afirma que esse processo o faz pensar de maneira social, provavelmente no sentido de uma melhor adaptação ao ambiente de trabalho.

2º questão: A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

Essa pergunta tem como objetivo pesquisar o comprometimento com a aprendizagem do indivíduo por parte da empresa contratante. Essa pergunta, que é fechada, pode ser melhor analisada junto com a nona questão, em que se perguntou se, na opinião do jovem, a empresa o concebe como um aprendiz, que tem uma especificidade garantida na legislação referente à Aprendizagem, Lei 1097/00 e o Decreto 5598/05, ou se o vê simplesmente como um funcionário apto a realizar qualquer função. O objetivo de ambas, portanto, é analisar se a empresa garante a este trabalhador um tempo para que ele execute seu aprendizado em uma determinada área de trabalho, ou se ele é visto simplesmente como um trabalhador como outro qualquer da empresa.

Nessa segunda questão, obteve-se os seguintes resultados;

Sim: 21 respostas/ 84 % do total de respostas.

Não: zero resposta.

Em parte: 4 respostas/ 16% do total de respostas.

O resultado mostra que grande parte dos trabalhadores percebe alguma forma de atenção da empresa em relação ao seu aprendizado. O que estaria de acordo com a legislação, já que a mesma faz importante referência à necessidade de um acompanhamento especial deste aprendiz na sua rotina de trabalho.

3º questão: A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

Esta pergunta tem como objetivo consolidar, ou pôr em análise, o resultado da pergunta anterior, pois, se a empresa o vê como um aprendiz, ela deve disponibilizar estrutura (locais adequados de trabalho, profissionais que prestem auxílio e esclarecimento de dúvidas) apropriada para a aprendizagem do jovem. Os resultados extraídos desta pergunta foram:

Sim: 21 respostas/ 84 % do total de respostas.

Não: zero resposta.

Em parte: 4 respostas/ 16% do total de respostas.

Com esses resultados, pode-se perceber a coerência geral das respostas dos aprendizes, já que os números são idênticos aos da segunda questão, podendo, portanto, fornecer subsídios para a análise de que a empresa tem um olhar diferenciado para esta categoria de trabalhadores.

4º questão: Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área?

Sabendo da problemática³⁷ envolvendo a utilização de aprendizes em funções que demandam um conhecimento já construído, substituindo assim trabalhadores já efetivados na empresa, a pergunta tinha como objetivo saber do jovem se, segundo sua compreensão, a função por ele exercida dentro da empresa era a de um aprendiz ou se seria alguma função que exigiria os conhecimentos descritos acima. Os resultados dessa questão oferecem um novo panorama para a análise, como é possível ver nos seguintes resultados:

Sim: 14 respostas/ 56% do total de respostas.

Não: 2 respostas/ 8% do total de respostas.

Em parte: 9 respostas/36% do total de respostas.

Mais da metade dos aprendizes respondeu que a função executada por ele demandaria uma responsabilidade de um profissional da área. Esse é um número preocupante, pois o aprendiz não deveria tomar o lugar de um profissional ou, pelo menos, não executar funções que demandassem um conhecimento já construído, visto que a legislação referida caracteriza o jovem como um trabalhador em formação. Essa, no entanto, é uma resposta inconclusiva, pois a sua fundamentação somente permite uma aproximação da questão, demandando estudos mais particularizados no problema.

5º questão: A empresa o vê como um funcionário?

³⁷ Fórum estadual de Aprendizagem

Nessa pergunta, objetivou-se perceber o olhar da empresa sobre o papel desempenhado pelo aprendiz no seu dia-a-dia, podendo confrontar essa análise com a segunda e a terceira questões do questionário. Os resultados obtidos foram:

Sim: 16 respostas/ 64% do total de respostas.

Não: zero resposta.

Em parte: 9 respostas/ 36% do total das respostas.

Essa pergunta não foi muito produtiva para o conjunto da análise, pois se o objetivo era o de confrontar esse resultado com as perguntas já citadas, seu resultado não acrescentou novidades à observação, pois, a priori, o fato de a empresa enxergar o aprendiz como funcionário –como foi dito pela maioria- não quer dizer que ele não tenha um ambiente diferenciado para exercer sua condição de aprendiz; e mais, que o próprio aprendiz não se veja assim por executar funções que são iguais aos de outros trabalhadores da mesma empresa. Por outro lado, a questão oferece pistas para seguir investigando se a atividade profissional do aprendiz assume ou não supremacia frente a sua condição de jovem em formação.

6º questão: A aprendizagem o está ajudando a escolher sua carreira?

Esta questão é extremamente objetiva, pois busca saber se o acesso a uma determinada área de trabalho permitia ao jovem visualizar uma carreira, no caso, na construção civil. Os resultados foram:

Sim: 15 respostas/ 60% do total das respostas.

Não: 4 respostas/ 16% do total de respostas.

Em parte: 6 respostas/ 24% do total de respostas.

Os resultados apontam majoritariamente para um fato positivo: a possibilidade de escolha de uma carreira por parte do aprendiz. Contudo, também nesse item, a pesquisa precisa ser aprofundada posteriormente, posto que relevantes 40% afirmam que ou não contribui ou que contribui, mas apenas em parte. O problema é relevante, considerando os processos de aprendizagem pressupostos no Programa do Jovem Aprendiz.

7º questão: Para você, qual a maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

A sétima questão objetiva compreender quais são, segundo o jovem, as grandes vantagens em ser um aprendiz em uma empresa, para assim ser possível analisar quais são os principais pontos positivos que o trabalhador consegue enxergar na experiência. Esse questionamento será complementado com a oitava questão, em que o mesmo aprendiz deverá dizer quais são os pontos que ele vê como desvantagens.

“O nome aprendiz já responde esta pergunta. A vantagem é que estou aprendendo na prática a carreira que eu escolhi e que eu estou estudando e não me prejudica em relação ao meu horário escolar.”
(*Sic*)

“Aprender. Estou aprendendo várias coisas, como identificar plantas, autocad. Isso já está sendo bom para mim, pois estou tendo a oportunidade de ganhar experiência, estou aprendendo como funciona uma obra.” (*Sic*)

“A maior vantagem é poder passar por vários setores e obter um certo conhecimento em todos eles.” (*Sic*)

“A maior vantagem é conhecer a rotina de uma empresa, adquirir o conhecimento sobre as atividades desenvolvidas lá e aprender com os outros a executar os trabalhos da empresa.” (*Sic*)

“Funciona como uma iniciação no mercado de trabalho. Primeira experiência de trabalho com capacidade de orientação profissional é muito importante.” (Sic)

“Uma das vantagens é a facilidade de horário que permite estudar também além de estar em uma empresa, mas sem tantas cobranças.” (Sic)

Os depoimentos dos cursistas permitem identificar que as vantagens que o jovem observa são: a possibilidade de ter uma primeira experiência profissional, conhecer o processo de trabalho de uma construção civil e poder conciliar a experiência com seus horários de escola. Poder conhecer a rotina de uma empresa também é vista com grande satisfação, pois, para o jovem, esta é uma chance de reconhecer um ambiente de trabalho e vislumbrar uma carreira.

8º questão: E a maior desvantagem?

A questão objetiva identificar o que para o jovem é pior no seu trabalho. Esse é um questionamento muito rico, pois, a partir dele, é possível consolidar uma opinião sobre as condições de trabalho no local em que o jovem está inserido.

“Receber pouco e trabalhar igual a um funcionário da empresa.” (Sic)

“nem sempre as pessoas acreditam no nosso potencial ou nos respeitam devidamente.” (Sic)

“Não poder trabalhar como um funcionário, ou seja, não poder receber e ter uma carga horária de um contratado.” (Sic)

“Ganhar pouco. Trabalhamos como funcionários fixos e não ganhamos o suficiente.” (Sic)

“Às vezes, por motivos e problemas da empresa, é importante que o aprendiz cumpra tarefas mesmo que não faça parte do processo de aprendizagem. (Sic)

Há aqui um ponto importante para a análise, a visão do trabalhador que percebe um processo de exploração na apropriação de seu trabalho. Apesar de ser vantajoso ter uma vivência dentro de uma empresa para obter experiência e conhecimento de uma determinada área, o trabalhador-aprendiz também observa que suas condições não são totalmente positivas, e que, muitas vezes, ele trabalha em funções que demandam carga horária e dedicação do profissional, mas seu rendimento salarial é inferior ao de outro trabalhador da empresa. Esta é uma condição que gera insatisfação e, portanto, o questionamento e a demonstração de um sentimento de exploração de seu trabalho.

Aqui neste ponto, percebe-se uma contradição que surge quando se confrontam as respostas anteriores com essa visão. Apesar de, em sua maioria, os aprendizes demonstrarem estar satisfeitos com a oportunidade de estar trabalhando na empresa, quando se pede para que apontem o que enxergam como maiores desvantagens, eles apontam para situações que possibilitam uma análise crítica de sua condição de trabalho. Evidencia-se, então, que a maioria percebe que está sendo utilizada como funcionários, que possuem as mesmas atribuições destes, mas não o são efetivamente.

9º questão: Durante sua rotina de trabalho você se enxerga como um aprendiz ou como um funcionário?

Essa é uma pergunta fechada e que exige uma justificativa posterior. A exemplo da oitava questão, essa também é uma pergunta de fundamental importância para a consolidação de uma análise sobre a visão do trabalhador sobre a sua rotina, sobre como ele se enxerga dentro da empresa. Nove jovens responderam que se veem como aprendizes, doze responderam que se enxergam como funcionários, e cinco informaram que se veem em parte como aprendizes.

Essa pergunta tem um teor complementar à pergunta cinco, questão em que se inquiriu ao jovem se a empresa o enxerga como um funcionário, e, da mesma forma que a outra, o quantitativo de respostas não permite observar efetivamente a intenção do jovem ao responder que se vê mais como funcionário que como aprendiz. As justificativas ajudaram a perceber de forma mais clara as respostas dos trabalhadores.

“Mesmo não fazendo apenas trabalho de aprendiz eu me vejo como uma, pois em todo o momento o meu gestor me trata dessa forma explicando-me detalhadamente cada tarefa” (Sic)

“Me considero uma funcionária porque apesar de ter a carteira assinada como aprendiz eu acabo exercendo funções de um funcionário.” (Sic)

“Como um funcionário, pois essa é a responsabilidade e cobrança que a mim é depositada.” (Sic)

“Bom, me enxergo uma funcionária, pois faço tudo o que uma funcionária faria, claro, com uma limitação de horário.” (Sic)

“Como um funcionário. Todas as tarefas desenvolvidas por mim são as mesmas que um funcionário desenvolve.” (Sic)

“como um aprendiz por causa da rotina de trabalho, a cobrança menos pesada e por não desempenhar papéis de maior responsabilidade.” (Sic)

“sempre como aprendiz, pelo fato de manter a minha mente receptiva ao aprendizado, entretanto trabalhando como um funcionário.” (Sic)

“Como um funcionário. A cobrança é de um funcionário. Os prazos estabelecidos são de um funcionário. O trabalho é de um funcionário.” (Sic)

Muitas respostas contribuem para a visão de que, para muitos jovens, eles estão executando funções de um funcionário comum da empresa, e que prazos e tarefas são estabelecidos sem levar em conta sua condição de aprendiz. Porém, há respostas que exaltam a importância do aprendizado e a diferenciação na execução das tarefas. Aqui existe um importante detalhe que urge entender, o fator humano envolvido na rotina desses jovens. Esses jovens não trabalham no mesmo setor da empresa, nem no mesmo

lugar, foram alocados em diferentes obras e setores da empresa; e, por isso, recebem orientações diferenciadas dos seus responsáveis.

Pode-se perceber pelas falas dos jovens que há orientações diferenciadas de acordo com suas diversas alocações, ou seja, alguns acabam executando tarefas que caberiam a um funcionário da empresa, outros recebem um tratamento mais de acordo com as orientações da legislação. Um fato que pode explicar essa dicotomia presente nas falas dos jovens é que muitas vezes a comunicação entre os diferentes setores da empresa não se processa da mesma forma, e orientações gerais de acolhimento dos aprendizes são interpretadas de forma diferentes, materializando-se nas rotinas destes trabalhadores.

Por conta dessa realidade, objetivando melhor analisar o trabalho desenvolvido pelos aprendizes, buscou-se também as falas dos gestores (nome designado pela empresa para o responsável pelo trabalho do aprendiz), as quais serão posteriormente apresentadas.

As falas extraídas neste questionário são naturalmente insuficientes - por seu limite numérico - para garantir uma análise real da condição de trabalho dos aprendizes, porém, fornecem subsídios importantes para o fechamento deste trabalho e também para visualizar as condições e interesses envolvidos no trabalho executado por esses jovens. Se a experiência é um importante elemento para o jovem - e este enxerga esta oportunidade como uma chance de ganhar experiência e aprender uma profissão -, por outro lado ele também percebe que sua força de trabalho muitas vezes é utilizada de forma inapropriada em função de sua condição de aprendiz, e este fato gera um forte questionamento em relação a sua percepção do que é o trabalho.

3.2 A visão da empresa sobre o aprendiz

Durante o mês de novembro de 2010, após a aplicação dos questionários com os aprendizes, foram realizadas entrevistas³⁸ com os gestores dos aprendizes em diferentes setores e obras da empresa contratante.

É importante explicar o que é um gestor do aprendiz. Este seria um funcionário designado para recepcionar o aprendiz, aquele que recebe a incumbência de ficar responsável pelo seu aprendizado na empresa. O conceito de gestor aparece aqui como um eufemismo para a designação de chefe, coordenador - uma mudança sentida ao longo dos anos noventa na linguagem empresarial, muitas vezes para amenizar a carga contida nas designações antigas e para expressar uma idéia de modernidade. A tendência do uso de designações desse tipo é apontada inclusive em veículos de comunicação, como podemos ver em um artigo no caderno Boa Chance³⁹, suplemento relacionado a oportunidades de trabalho do Jornal O Globo, vinculado a tiragem dominical.

“Cada vez mais palavras usadas no discurso das companhias – seja no trato com o funcionário, cliente ou fornecedor- vem sendo substituídas por outras capazes de amenizar o que realmente significam. Apontada por especialistas em recursos humanos como uma ferramenta aplicada para manter um bom clima organizacional, esse vocabulário também é entendido como um reflexo da falta de transparência, gerando imprecisão. Resumo da ópera: se você faz, bem, mil coisas diferentes ao mesmo tempo no trabalho, não adianta reclamar que está “sobrecarregado”. A empresa provavelmente gosta e considera você um funcionário multifuncional.”

³⁸ Anexo V

³⁹ Caderno Boa Chance, Jornal O Globo. 26 de julho de 2009. A reportagem apresenta-se na íntegra no anexo VI

Os denominados “gestores” da empresa em tela, ou seja, os responsáveis pelos aprendizes, eram os responsáveis pelos setores em que trabalhavam, funcionários cujas escolhas para o acompanhamento dos aprendizes basearam-se unicamente em suas posições hierárquicas, e que – convém mencionar - não tiveram nenhum tipo de treinamento específico para o atendimento às demandas exigidas pela legislação referente à aprendizagem.

As entrevistas com estes atores intentavam saber: a função que cada aprendiz estava realizando no setor onde estava alocado; a opinião sobre o trabalho desenvolvido pelo jovem; e a opinião do gestor sobre a aprendizagem na empresa. Por uma questão de natureza ética, os nomes desses trabalhadores não serão apresentados - o que não altera a elaboração do trabalho - e, por isso, o estudo identifica apenas os seus setores.

Para a análise, o presente estudo valeu-se de alguns trechos extraídos dessas entrevistas, fragmentos que, segundo nosso entendimento, permitissem avançar um pouco mais no entendimento do trabalho executado pelos jovens trabalhadores na condição de aprendizes. Os relatos sobre o trabalho e a rotina dos jovens são muito ricos e oferecem um quadro elucidativo sobre a visão da empresa acerca das ações desenvolvidas pelos jovens.

“[...] acho o projeto interessante, pois são pessoas (os aprendizes) interessadas, o aprendiz soma, já faz falta quando sai para estudar, podia ficar mais tempo, pois realiza tarefas da equipe.” (S., responsável pelo almoxarifado, gestor de um aprendiz.)

“[...] eu acho interessante, é um pouco complicado saber como mandar cada um para um setor, a aprendiz L. chegou perdida, gastamos muito tempo para parar e ensiná-la, já a aprendiz C. foi muito bem, pois já tinha noção, e já era técnica de edificações, e o setor precisava justamente de um técnico com essas atribuições.” (L., responsável pelo setor de qualidade, gestora de duas aprendizes, explicando a diferença do desempenho de ambas.)

Os dois fragmentos apresentados possibilitam realizar uma análise sobre o papel do aprendiz para a empresa. No primeiro depoimento, pode-se concluir que o funcionário anseia por mais tempo de trabalho do aprendiz, e chega a lamentar por ele sair para estudar. No segundo fragmento, o gestor responsável critica o fato de ter que parar para explicar o trabalho e ainda argumenta que a chegada de um aprendiz que possuía um curso técnico foi bastante pertinente para o seu setor.

Aqui, parece caber a pergunta: a aprendizagem pressupõe um ensinamento? Desta forma, se há a pressuposição de haver um período de ensinamento do aprendiz, por que “parar” pode ser prejudicial à obra? Segundo, e mais importante, se a obra precisava, por que não contratou um técnico de edificações? O fato é que ao colocar um aprendiz para realizar um trabalho de técnico de edificações, a empresa corta gastos, não contrata um profissional da área. Vejamos a diferença salarial entre um técnico de edificações e um salário de aprendiz: o salário inicial do técnico de edificações é de R\$ 1454,31⁴⁰ em média, e o de um aprendiz, cerca de R\$ 400,00⁴¹, ou seja, uma diferença na casa de R\$ 1000,00. Em outro depoimento, é possível observar melhor a questão econômica que passa pela utilização do trabalho do aprendiz: “o trabalho do aprendiz é tão bom que pude dispensar dois funcionários do setor, pois o aprendiz realiza as tarefas mais rápido e de forma mais eficiente” (*sic*).

Se a ideia de criar postos de trabalho para aprendizes relaciona-se à possibilidade de reduzir o desemprego no país, a demissão de funcionários para substituí-los por aprendizes, jovens que trabalham sob contrato precário, não parece

⁴⁰ <http://www.semptops.com/cursos/curso-tecnico-em-edificacoes/>, acesso em 09 de fevereiro de 2011

⁴¹ Empresa Carioca Engenharia

condizente com o objetivo presente nos discursos publicados pelo Ministério do Trabalho⁴².

Outros relatos permitem, ainda, aprofundar mais a discussão sobre essa visão acerca da utilização do trabalho do aprendiz.

“[...] vejo de forma positiva (*o trabalho do aprendiz*), pois eu não poderia estar contratando pessoas para serviço temporário, desta forma, o trabalho do aprendiz é fundamental.” (L., responsável pelo setor de arquivo)

“[...] é bom para a empresa, pois podemos moldar o funcionário, e o aprendiz já faz o trabalho de um funcionário.” (N., responsável pela área de tecnologia)

Outras questões relacionadas ao perfil que a empresa enxerga neste jovem trabalhador e a relação deste trabalho com a temática das competências podem ser retiradas das falas dos gestores responsáveis pelos mesmos:

“[...] acho interessante este trabalho, veio tarde para a empresa, pois podemos tirar jovens da rua, o que é uma coisa boa, pois o aprendiz pode adequar seu horário de estudo, com o de trabalho.” (A., Responsável pelo setor de serviços gerais)

“o aprendiz tem um perfil proativo, responsável, quer sempre alcançar o novo. [...] adoro o projeto, pois esses meninos não teriam oportunidades para trabalhar, da forma que foi desenvolvido (*o projeto*), o menino chega com uma postura diferente, já vem de um funil (seleção), e aprendem o que é mercado de trabalho, eles já vêm com postura, vem sabendo como é trabalhar.” (M. responsável pelo setor de Departamento profissional)

Na primeira fala, pode-se observar uma visão sobre esse jovem que o classifica como alguém que está necessariamente sob risco social; o gestor enxerga esta oportunidade (de estar aprendiz em uma empresa) como uma possibilidade de tirar esses meninos da rua, uma visão generalista, que demonstra certa pré-concepção acerca dos jovens que participam de projetos sociais como um todo.

⁴² www.mte.gov.br, aceso em 09 de fevereiro de 2011

Na segunda fala, pode-se perceber a presença dos conceitos relacionados à “competência” quando o gestor opina que, a seu ver, um fator de sucesso para a implantação do projeto na empresa é o fato de que os aprendizes já estão “prontos” para o trabalho, já adquiriram proatividade e postura para se comportarem em um ambiente de trabalho.

Surge, novamente, a indagação sobre o treinamento destes jovens na instituição formadora, período anterior à entrada do jovem na empresa. O que estes cursos de formação oferecem? Pela fala do referido gestor, é possível entender os conteúdos relacionados às “competências” necessárias para a admissão de jovens em um determinado emprego são imprescindíveis, pois estes são condições necessárias para uma avaliação positiva por parte da empresa.

Convém repetir que não é possível fazer uma análise mais profunda em função das limitações do universo desta pesquisa, porém, os relatos aqui apresentados oferecem um panorama com importantes indícios sobre as visões que permeiam as empresas contratantes de aprendizes. A fala dos gestores corrobora que frequentemente o aprendiz é também um funcionário, e que, sobre ele, estabelecem-se avaliações e cobranças como as que são feitas a qualquer funcionário. Além disso, a necessidade da aprendizagem parece ficar um pouco em segundo plano, pois não houve pontuações sobre a importância do jovem estar aprendendo uma determinada função, muito pelo contrário, existe uma tendência a valorizar uma formação prévia capaz de atender às demandas da empresa.

Abre-se aqui um importante ponto de análise a ser discutido no próximo capítulo, espaço destinado às conclusões finais deste trabalho: a quem interessa o

trabalho aprendiz, quais são os ganhos enxergados pelas empresas na admissão de jovens trabalhadores, que, sob uma categoria precária de trabalho – aprendiz -, realizam, muitas vezes, trabalhos que deveriam ser realizados por profissionais da área.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A efetivação da agenda neoliberal ao longo dos anos noventa se refletiu em todos os níveis da sociedade mundial e, inclusive, no Brasil. Os intelectuais coletivos do capital, como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional contribuíram para tecer agendas que contemplassem os interesses das frações burguesas hegemônicas, mas que, ao mesmo tempo, beneficiassem, ainda que de modo desigual, as frações burguesas dominantes dos países capitalistas dependentes; por isso, as agendas dos organismos

internacionais se difundiram de modo recontextualizado, como se fossem agendas “nacionais”.

Tais agendas repercutiram fortemente nas políticas sociais, que passaram a ser focalizadas nos chamados grupos vulneráveis, objetivando garantir a governabilidade indispensável para assegurar o “bom clima dos negócios” no padrão de acumulação engendrado pelo capital financeiro sob a égide do neoliberalismo (de primeira ou de segunda geração, também conhecido como social-liberalismo).

O resultado desse conjunto de medidas cristalizou-se na educação e no mercado de trabalho também através de políticas públicas que alteraram profundamente a formação do trabalhador em diversos segmentos. A mudança para uma educação voltada para o mercado de trabalho consolidou-se ao longo de sucessivos governos nas décadas de noventa e no início do presente século, e aparece explícita inclusive na lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e, em particular, no Decreto nº 2.208/97 que, a exemplo de outros documentos oficiais, propõem a competência como um princípio ordenador dos cursos de educação profissional.

A adequação ao modelo neoliberal empreendido pelos governos e pelas frações burguesas locais dominantes exigiu a reconfiguração dos serviços básicos para a população. tais como a educação e a saúde, por meio de políticas focalizadas e não universais, preferencialmente encaminhadas por parcerias público-privadas. Diversos âmbitos do serviço público incorporam mecanicamente conceitos antes exclusivos dos meios corporativos privados, apostando em um ganho de eficiência e eficácia ao incorporarem o modelo do gerenciamento empresarial. No caso da educação, a

qualidade passa a estar associada à generalização de “competências” como um diferencial na formação do trabalhador moderno.

Este momento será marcado pela parceria entre o Estado e o privado, em formatos os mais diversos que, apoiadas pelas corporações de comunicação, funcionam pelo aporte de verbas públicas em organizações privadas, que passam a executar políticas públicas. Essas parcerias valem-se, enquanto justificativa, do pensamento de senso comum, largamente influenciado pela mídia, de que estas políticas terão um melhor desempenho sendo operacionalizadas a partir de uma lógica privada, em contraste com as formas tradicionais de um Estado dito burocrático e ineficiente, incapaz de operá-las a contento.

O presente trabalho teve como objetivo analisar essas mudanças a partir de duas diferentes legislações, as quais versam sobre um dos desdobramentos desta realidade na temática relacionada ao trabalho e à juventude: a questão da empregabilidade dos jovens que não estão inseridos no mercado de trabalho. A lei 10.907/00 e o Decreto 5598/05 estipularam cotas de contratação de jovens por empresas de grande e médio porte na condição de aprendizes. Tal inserção se dá, como prescreve a Lei, através de contratos temporários reservados a um contingente entre cinco (5%) e quinze (15%) do percentual do efetivo das empresas nas condições descritas, e justificam-se como formas de possibilitar a entrada de jovens no mercado de trabalho e propiciar-lhes experiências laborais.

Naturalmente, a super exploração do trabalho imposta pela economia neoliberal eliminou postos de trabalho regulado (sob proteção da legislação trabalhista), causando desemprego estrutural em diferentes setores da economia e, principalmente, enorme

precarização das relações de trabalho. Esse fato se refletiu de forma mais acentuada sobre os trabalhadores com menor capacidade de garantir seus postos de trabalho, entre eles os de menos anos de escolarização e os jovens, que passaram a encontrar dificuldades maiores de inserção no mercado de trabalho regulado.

Essa realidade fez com que os sucessivos governos criassem medidas para garantir um patamar mínimo de inserção desses jovens no mercado de trabalho. Nesse caso, diferentes ações e políticas foram formuladas; programas como os Consórcios da Juventude, o Projovem, entre outros, foram criados para suprir a exclusão cada vez maior desta faixa etária no mercado de trabalho. A Lei Nacional de Aprendizagem surge neste contexto, procurando garantir a contratação de jovens por parte das empresas.

A referida legislação sobre a Aprendizagem determina que os jovens trabalhadores contratados nesta condição devam realizar cursos de formação primeiramente através de organizações do Sistema S e, se estas não fossem capazes de oferecer a totalidade de vagas necessárias para cumprir a demanda de jovens formados, outras instituições privadas poderiam arcar com esta formação.

É nesse contexto que surge uma das principais motivações deste trabalho: a participação de entes privados oriundos do “terceiro setor” que passam a operacionalizar cursos de formação para atender a demanda por aprendizes. Essa formação de caráter aligeirado pressupõe a aquisição de “competências” capazes de garantir aos jovens condições de serem inseridos no mercado de trabalho. Conteúdos que reforçam o individualismo, o empreendedorismo e as formas de se apresentar e de se comportar em um ambiente de trabalho são ministrados para jovens que queiram alcançar sucesso no mundo corporativo.

A presença das organizações não governamentais nesse processo pode ter uma função estratégica: a de garantir a manutenção da exploração do trabalhador, posto que este é contratado com salários mais baixos e com período de permanência estabelecido em carteira de trabalho, limitação de tempo justificada pela ideia de que o aprendiz estaria ganhando experiência para poder se estabelecer no mercado de trabalho.

O papel de operacionalização de políticas públicas por conta de entes privados - as ONGs, no caso - vem ganhando espaço na medida em que a teia neoliberal, ainda que sob outra roupagem, vem se consolidando nos diferentes espaços da sociedade. Se inicialmente essas organizações tinham o papel de crítica à política realizada nas décadas de setenta e oitenta, representavam um descontentamento com os grupos políticos de esquerda tradicionais, além de apoiarem os grupos e movimentos sociais ao longo da década de noventa; essas organizações vão experimentar uma crescente metamorfose, saindo do campo crítico e passando a operar serviços e políticas muitas vezes financiadas com verbas públicas ou com financiamentos de grandes corporações, e até mesmo por organismos internacionais.

E essa função cumprida por estes atores vai colaborar ainda mais para a fragmentação das lutas sociais, já que, ainda gozando do prestígio progressista outrora alcançado, estarão, neste momento, transmitindo as idéias elaboradas por estas grandes corporações; além de atuarem cada vez mais com temáticas exclusivas, sem a preocupação em estabelecer novas idéias para a luta dos oprimidos. De fato vão se tornar cada vez mais empresas com um corpo jurídico diferenciado, atuando de acordo com as demandas exigidas pelo mercado.

Ao longo deste trabalho, foi possível observar, de forma teórica e empírica, que muitas são as lacunas deixadas em aberto pela legislação na realização dos cursos de formação para aprendizes. O Decreto 5.598/05, última legislação referente à aprendizagem, não estipula conteúdos de forma clara, deixando em aberto a formação dos trabalhadores de acordo com cada organização responsável.

Através de entrevistas realizadas com os trabalhadores inseridos no mercado de trabalho através desta modalidade, foi possível observar que, apesar de os jovens expressarem majoritariamente seu contentamento pela oportunidade de estarem inseridos em uma empresa, no caso em tela uma empresa de construção civil, ao analisar o material coletado, entendeu-se que frequentemente estes trabalhadores realizam funções que exigiriam um trabalhador contratado, e que, em alguns casos, podem vir a suprir a falta específica de determinado funcionário, provocando, inclusive, a demissão de um funcionário regular, o que representa um corte de gastos por parte da empresa.

Essa realidade expressa o movimento do capital no sentido do corte de custos da força de trabalho, almejando a elevação dos lucros para os detentores dos meios de produção. A demissão de um funcionário ou a não contratação de um trabalhador com qualificação para uma determinada função possibilitada pela contratação de aprendizes demonstra claramente a forma da exploração do trabalho, com implicações muito sérias: primeiro, ao possibilitar a demissão de um trabalhador, desemprega um pai ou uma mãe de família; segundo, porque faculta à empresa a contratação de um funcionário com salários baixos.

Cabe indagar se tal política não suscita uma aprendizagem que ensina ao jovem a se conformar com o alto grau de exploração a que pode estar sendo submetido, que

deve se contentar com o que “lhe é oferecido”, mesmo que em condições precárias, inclusive realizando funções próprias dos trabalhadores contratados. Muitos aprendizes, conforme foi possível constatar nas entrevistas com os gestores, possuem um rendimento eficiente, pois já teriam as competências necessárias ao mundo do trabalho: aprenderam a “vestir a camisa” da empresa, possuem comportamento pró-ativo, internalizaram a disciplina esperada pelos gestores do processo de trabalho entre outras.

É evidente que jovens de famílias mais pobres, e com menos oportunidades educacionais, anseiam por estar trabalhando, inclusive para colaborar com a manutenção da casa, ou mesmo garantir o sustento de suas família e/ou filhos. A possibilidade de iniciar um trabalho em uma empresa, portanto, é vista como positiva, aliás, essencial. Contudo, ao observar os indicadores sobre o trabalho da juventude apresentados neste trabalho, constatou-se que a realidade do trabalho para jovens com menos de vinte cinco anos é realmente muito difícil. Frente a tais condições adversas, estes jovens têm enorme dificuldade de efetivar uma crítica sobre a sua condição de trabalhador explorado.

Não parece ser possível conseguir alcançar um patamar de igualdade em nossa sociedade negando oportunidades educacionais para todos, sem exceção; tampouco seria possível, através de medidas compensatórias, conseguir dar conta de todas as demandas sociais presentes em nossa sociedade. O estabelecimento de cursos de formação, e da educação como um todo, que tem o mercado de trabalho com um fim em si mesmo, esvazia a formação crítico-social do trabalhador em detrimento de sua condição de classe trabalhadora. A percepção final deste trabalho é de que esta política alcançou o objetivo de manter o padrão de acumulação das classes dominantes e de que

a luta pela formação unitária e integral dos jovens trabalhadores segue sendo uma dimensão estratégica dos educadores e, mais amplamente, da classe trabalhadora.

Evidentemente, há a questão do trabalho regulado e digno como um problema chave, mas não há como crer que através de políticas que garantem a manutenção da realidade presente será possível romper com a dura realidade do trabalho da juventude. Somente através de uma educação de qualidade para todos e de postos regulares e organizados de trabalho garantidos para a totalidade dos trabalhadores será possível alcançar resultados satisfatórios ao conjunto da classe trabalhadora. Norte mínimo, sem o qual não há como supor o fim da miséria e a criação de uma sociedade igualitária ou, pelo menos, que se tenha a melhora das condições de vida da população como parâmetro maior.

O trabalho apresentado procurou, enfim, abordar a legislação referente à aprendizagem, pretendendo fazer uma leitura do contexto histórico social de sua formulação, a sua implantação; e buscou dialogar com atores e materiais envolvidos em sua realização. Crê-se que, a partir das análises ora apresentadas, as causas da formulação da legislação puderam ser compreendidas à luz do estudo dela própria e dos dados referentes à faixa etária que ela pretendeu alcançar.

Da mesma forma, foi possível perceber que a implantação destas políticas públicas, através de parcerias cada vez mais presentes entre Estado e entes privados, possui um propósito claro, um intento que colabora com a manutenção da miséria e do esvaziamento de uma formulação crítica por parte da classe trabalhadora. Este é um processo que vem ao lado e a reboque da agenda neoliberal, cuja adesão pelos governos brasileiros se dá na década de 1990.

Quanto à análise dos cursos de formação e à situação dos trabalhadores envolvidos neste processo, constatou-se, à luz das pesquisas realizadas, uma tendência de utilização da mão de obra dos aprendizes em funções que deveriam estar sendo exercidas por profissionais já experientes. Esta situação ganha ainda maior visibilidade nas falas dos funcionários da empresa contratante, discursos que permitiram à pesquisa verificar nuances do processo de exploração imposto aos aprendizes, posto que, além de substituírem trabalhadores mais experientes, o fazem sob um contrato temporário, e com salários inferiores a estes.

Naturalmente, o universo da pesquisa não oferece uma conclusão definitiva sobre a situação vivenciada pelos aprendizes como um todo, mas oferece indícios para que se possa perceber que muito há ainda a ser feito para que jovens brasileiros possam gozar de seus direitos, dentre os quais o da garantia de postos de trabalho justos, dignos, de qualidade. Caberia investigar o grau de rotatividade dessa força de trabalho jovem incorporada pela empresa, em series históricas que ultrapassassem o contexto de um mercado aquecido como o verificado atualmente, em 2011, na construção civil. A contratação de jovens sob contratos de trabalho temporário, salários reduzidos, além da realidade do dia- dia da empresa obrigar os jovens a muitas vezes realizarem funções que deveriam estar sendo desempenhadas por profissionais experientes não parece ser uma alternativa que dê conta das necessidades destes trabalhadores, pois estas condições acabam por reproduzir uma realidade de exploração do trabalho dos aprendizes por parte dos detentores dos meios de produção. A justificativa de um ganho de experiência capaz de proporcionar uma entrada no mercado de trabalho sob melhores condições é insuficiente para sustentar uma política pública que, na teoria serviria para oferecer

oportunidades aos jovens, mas na prática pode se revelar uma nova forma de exploração do trabalhador, neste caso dos jovens trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEM, Arim Soares do. A centralidade dos movimentos sociais na articulação entre o Estado e a sociedade brasileira nos séculos XIX e XX. Acessado em 10 de abril de 2008. Educ. Soc., Campinas, vol. 27, n. 97, p.1137-1157, set/dez. 2006. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>.

BOLTANSKI, Luc. *O novo espírito do capitalismo*/ Luc Boltanski e ÉveChiapello; tradução: Ivone C. Benedetti; revisão técnica BrasíliaSallum Jr.-São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

CÊA, Georgia Sobreira dos Santos. *Fundamentos da idéia do empreendedorismo e a formação dos trabalhadores*. In:O Estado da Arte da formação do trabalhador no Brasil: pressupostos e ações governamentais a partir dos anos noventa. EdaguimarOrquizasViriatoet al.;Organização de Georgia Sobreira dos Santos Cêa-Cascavel: EDUNIOESTE, 2007.

FÁVERO, Osmar. *Democracia e educação em Florestan Fernandes*/ Osmar Fávero (org.).-Campinas, SP: Autores Associados;Niterói, RJ:Editora da Universidade Federal Fluminense (EdUFF), 2005.

FERREIRA JR, Amarilio; BITTAR, Marisa. A ditadura militar e a proletarização dos professores. Acessado em 23 de junho de 2008. <http://www.cedes.unicamp.br>

FERNADES, Florestan. *Ensaio de sociologia geral e aplicada*. 2º Ed. Livraria Pioneira Editora, São Paulo, 1971.

FONTES, Virginia. *A sociedade civil no Brasil contemporâneo: Lutas sociais e luta teórica na década de 1980*. Fundamentos da Educação Escolar do Brasil Contemporâneo. Julio Cesar França Lima e Lúcia Maria Wanderley Neves (org.)Ed. Fiocruz

FRIGOTTO, Gaudêncio. (org). *Educação e crise do trabalho: perspectiva de final de século*. Petrópolis: Vozes, 1998.

_____. *Trabalho, conhecimento, consciência e a educação do trabalhador: Impasses teóricos e práticos*. In: Trabalho e Conhecimento: Dilemas na educação do trabalhador. Carlos Minayo Gomes...[et. Al].-São Paulo:Cortez: Autores Associados, 1987.

GRAMSCI, A.*Cadernos do Cárcere*. Vol. 3. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

GOHN, Maria da Glória. Educação não formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas nas escolas.Acessado em 17 de outubro de 2008. <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v14n50/30405.pdf>.

HAESBAERT, Rogério; GONÇALVES, Carlos Walter. *A nova des- ordem mundial*. Ed. UNESP, São Paulo, 2006.

HERCULANO, Selene C. Ongs e movimentos sociais: A questão de novos sujeitos políticos para a sustentabilidade. Acessado em 12 de março de 2009. <http://www.professores.uff.br/seleneherculano/publicacoes/ongsemovimentos.htm>

KUENZER, Acácia. *Desafios teóricos – metodológicos da relação trabalho – educação e o papel da escola*. In: *Educação e crise do trabalho: perspectiva de final de século*. Petrópolis: Vozes, 1998.

LEHER, Roberto. *A ideologia da Globalização na política de formação profissional brasileira*. Trabalho e Educação- Revista da NETE. Belo Horizonte: Fae / UFMG, n.4, ago./dez., 1998.

_____. Programa de aceleração do crescimento, educação e heteronímia cultural. Acessado em 17 de maio de 2011. Disponível em www.unicamp.br/cemarx/anais_V_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt5/sessao3/Roberto_Leher.pdf

_____. *Florestan Fernandes e a universidade no capitalismo independente*. In: *Democracia e educação em Florestan Fernandes*. / Osmar Fávero (org). Campinas, SP: Autores Associados; Niterói, RJ: Universidade Federal Fluminense (ED UFF), 2005.

MATTOS, Marcelo Badaró. *Reorganizando em meio ao refluxo: ensaios de intervenção sobre a classe trabalhadora no Brasil atual*. Rio de Janeiro: Vício de Leitura, 2009

MARX, Karl. *O 18 Brumário de Luís Bonaparte*. Ed. Martin Claret, São Paulo, 2007

MONTAÑO, Carlos. *Terceiro setor e questão social*; crítica ao padrão emergente de intervenção social. São Paulo: Cortez, 2002. 288 p.

MOTTA, Vânia Cardoso da. Ideologias do capital humano e do capital social: da integração à inserção e ao conformismo. *Trab.Educ. Saúde*, v.6 n.3, p.549- 571, Nov.2008/fev.2009.

NAKANO, Marilena; ELMIR, de Almeida. Reflexões acerca da busca de uma nova qualidade da educação: Relações entre juventude, educação e trabalho. Acessado em 22 de julho de 2010. <http://www.cedes.unicamp.br>.

NEVES, Lúcia Maria Wanderley (Org.). *A nova pedagogia da hegemonia: estratégias do capital para educar o consenso*. São Paulo: Xamã, 2005.

OLIVEIRA, Marcos Marques de. *Florestan Fernandes*. Fundação Joaquim Nabuco, Ed. Massangana, Recife, 2010.

RAMOS, Marise Nogueira. *A educação profissional pela pedagogia das competências e a superfície dos documentos oficiais*. Educação e Sociedade. Campinas, V.23,n.80 p.1-440. Set.2002.

RUA, M.G. As políticas públicas e a juventude no Brasil. In:TOKMAN, Victor E. *Desemprego Juvenil no Cone Sul*. 2003

SANTOS, Reginaldo Souza. Reestruturação produtiva do Estado Brasileiro na perspectiva do projeto neoliberal/ Reginaldo Souza Santos, Elizabeth Matos Ribeiro, Mônica Matos Ribeiro, Thiago Chagas Silva Santos, Vinicius Mendes da Costa. RAP, Rio de Janeiro 38 (1):7-32, jan./fev.2004

SHIROMA, Eneida Oto; CAMPOS, Roselane Fátima. Qualificação e reestruturação produtiva: Um balanço das pesquisas em educação. In: Educação e Sociedade: Revista quadrimestral de ciência Educação/ Centro de Estudos Educação e Sociedade (CEDES). N. 61-1997.Campinas: CEDES, 1997- V.XVIII f. IV.

SHULTZ, Theodore. *O valor econômico da educação*. Zamar Editores, Rio de Janeiro, 2º Ed., 1963.

SOUZA, DilenoDustan Lucas de. *Movimentos sociais, ongs e educação: Um estudo de caso*. Aparecida, SP: Idéias & Letras, 2009.

A situação do Trabalho no Brasil, São Paulo:DIEESE, 2001.

O saber militante (ensaios sobre Florestan Fernandes)/ organização Maria AngelaD´Incao. Rio de Janeiro: Paz e Terra; São Paulo: UNESP,1987.

Juventude e políticas sociais no Brasil / organizadores: Jorge Abrahão de Castro, LuseniMaria C. de Aquino, Carla Coelho de Andrade. – Brasília : Ipea, 2009.

ONG na lei: perguntas e respostas/ MHS do Brasil.- Rio de Janeiro: Lidador, 2004.

www.abong.org.br

www.aprendizlegal.org.br

www.cut.org.br

<http://www.ibge.gov.br>

www.institutounibanco.org.br

www.mte.gov.br

http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_default.asp

www.nodo50.org

<http://placardoaprendiz.ning.com>

<http://www.sempretops.com/cursos/curso-tecnico-em-edificacoes/>

Jornal O Globo. Caderno Boa Chance. O Blablablá das empresas. 26 de julho de 2009

Jornal O Globo. Caderno de economia. Mais chances ao menor aprendiz: Governo estuda lei para garantir oportunidades a jovens entre 14 e 24 anos. 5 de janeiro de 2009

Revista Super Interessante. Para que servem as ongs? Abril de 2004.

ANEXOS

Anexo I



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Mensagem de veto

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 à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência 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)
[\(Vide art. 18 da Lei nº 11.180, de 2005\)](#)

"§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência 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 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 revogados 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

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 20.12.2000



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005.

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente,

DECRETA:

Art. 1º Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO I

DO APRENDIZ

Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do [art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT](#).

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

CAPÍTULO II

DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º 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.

Art. 5º O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do [art. 9º da CLT](#), estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

CAPÍTULO III

DA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL E DAS ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL MÉTODICA

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

Art. 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.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.

Art. 7º A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;

II - horário especial para o exercício das atividades; e

III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a dezoito anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;

b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;

c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;

d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e

e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1º As entidades mencionadas nos incisos deste 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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizes

Art. 9º 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.

§ 1º No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do [inciso II](#) e do [parágrafo único do art. 62](#) e do [§ 2º do art. 224 da CLT](#).

§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9º deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973](#), bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13. 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 previstas no art 8º.

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o caput será verificada pela inspeção do trabalho.

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto.

§ 1º Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 8º deste Decreto.

§ 2º A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do art. 9º, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I - a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem ; e

II - o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

Art. 16. A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do § 1º do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do § 2º daquele artigo.

Parágrafo único. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, não se aplicando o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO V

DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Seção I

Da Remuneração

Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a [Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000](#).

Seção II

Da Jornada

Art. 18. A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias.

§ 1º O limite previsto no caput deste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o [art. 58-A da CLT](#).

Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Art. 20. A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

Art. 21. Quando o menor de dezoito anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de dezoito anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na [Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990](#).

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

Art. 22. As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados.

§ 1º As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados.

§ 2º É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

Art. 23. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

§ 2º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 3º Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

§ 4º Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 24. Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

Parágrafo único. A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

Seção V

Das Férias

Art. 25. As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

Art. 26. As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

Seção VII

Do Vale-Transporte

Art. 27. É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da [Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985](#), que institui o vale-transporte.

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II - falta disciplinar grave;
- III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e

IV - a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no [art. 429 da CLT](#).

Art. 29. Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art. 28 deste Decreto, serão observadas as seguintes disposições:

I - o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

II - a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no [art. 482 da CLT](#); e

III - a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

Art. 30. Não se aplica o disposto nos [arts. 479 e 480 da CLT](#) às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art. 28 deste Decreto.

CAPÍTULO VI

DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM

Art. 31. Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

Parágrafo único. O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

Art. 33. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34. Revoga-se o [Decreto nº 31.546, de 6 de outubro de 1952](#).

Brasília, 1º de dezembro de 2005; 184^a da Independência e 117^a da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Luiz Marinho

Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.12.2005

Anexo II

MTE - Portaria nº 615/2007

14/12/2007

PORTARIA MTE Nº 615, 13 DE DEZEMBRO DE 2007

DOU 14.12.2007

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 2º do art. 8º e art. 32 do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, resolve:

Art. 1º Criar o Cadastro Nacional de Aprendizagem, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, relacionadas no art. 8º do Decreto nº 5.598, de 1º de maio de 2005, buscando promover a qualidade técnico-profissional, dos programas e cursos de aprendizagem, em particular a sua qualidade pedagógica e efetividade social.

§ 1º Compete à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, a responsabilidade pela operacionalização do Cadastro e validação dos programas e cursos de aprendizagem, quando se tratar de cursos de formação inicial e continuada.

§ 2º A validação do MTE se limitará à sua adequação para inclusão no cadastro de aprendizagem quando se tratar de cursos de nível técnico, sendo obrigatória a validação do curso pelo Ministério da Educação.

§ 3º A SPPE poderá solicitar a colaboração de outros órgãos e entidades envolvidos com as ações inerentes ou similares à aprendizagem profissional com vistas a subsidiar a análise dos cursos antes da sua validação.

§ 4º Os programas e cursos de aprendizagem elaborados de acordo com os parâmetros estabelecidos nesta Portaria serão divulgados no sítio do MTE.

§ 5º A entidade que apresentar programa e curso de aprendizagem em desacordo com as regras estabelecidas nesta Portaria terá o processo de validação sobrestado até a regularização da pendência.

§ 6º O prazo de vigência do programa e curso de aprendizagem será de dois anos, podendo ser revalidado por igual período, salvo se houver alteração nas diretrizes da aprendizagem profissional.

Art. 2º As entidades de que trata o caput do art. 1º desta Portaria deverão inscrever-se no Cadastro Nacional de Aprendizagem, disponível no sítio do MTE, através de formulário eletrônico, bem como cadastrar os respectivos programas e cursos de aprendizagem.

Parágrafo único. As entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, de que trata o inciso III do art. 8º do Decreto nº 5.598, de 2005, além do cadastramento de que trata o caput deste artigo, deverão, também, cadastrar seus programas e cursos de aprendizagem no respectivo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, quando o público atendido for menor de dezoito anos.

Art. 3º Para inscrição no Cadastro Nacional de Aprendizagem a instituição deverá fornecer, no mínimo, as seguintes informações:

I - público participante do programa/curso: número, perfil socioeconômico e justificativa para seu atendimento;

II - objetivos do programa/curso: propósito das ações a serem realizadas, indicando sua relevância para o público participante, para a sociedade e para o mundo do trabalho;

III - conteúdos a serem desenvolvidos: conhecimentos, habilidades e competências, indicando sua pertinência em relação aos objetivos do programa, público participante a ser atendido e potencial de aplicação no mercado de trabalho; e

IV - estrutura do programa/curso e sua duração total em horas, justificada em função do conteúdo a ser desenvolvido e do perfil do público participante, contendo:

a) a definição e ementa do (s) curso (s);

b) sua organização curricular em módulos, núcleos ou etapas com sinalização do caráter propedêutico ou profissionalizante dos mesmos;

c) respectivas cargas horárias teóricas e práticas; e

d) ações de aprendizagem prática a serem desenvolvidas no local da prestação dos serviços;

V - infra-estrutura física: equipamentos, instrumentos e instalações demandadas para as ações do programa, em função dos conteúdos, da duração e do número e perfil dos participantes;

VI - recursos humanos: número e qualificação do pessoal técnico-docente e de apoio, identificação de ações de formação de educadores, em função dos conteúdos, da duração, e do número e perfil dos participantes;

VII - mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado;

VIII - mecanismos de vivência prática do aprendizado; e

IX - mecanismos para propiciar a permanência dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem.

Art. 4º As entidades ofertantes de cursos de aprendizagem deverão observar, na elaboração dos programas e cursos de aprendizagem, os princípios relacionados nos arts. 2º e 3º do Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004, e outras normas federais relativas à Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores, bem como as seguintes diretrizes:

I - diretrizes gerais:

a) a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades: dos adolescentes, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (art. 7º, Parágrafo

Único do Decreto nº 5598 de 1º de dezembro de 2005) dos jovens, do mundo de trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz;

b) o início de um itinerário formativo, tendo como referência curso técnico correspondente;

c) a promoção da mobilidade no mundo de trabalho pela aquisição de formação técnica geral e de conhecimentos e habilidades específicas como parte de um itinerário formativo a ser desenvolvido ao longo da vida;

d) a contribuição para a elevação do nível de escolaridade do aprendiz;

e) garantir as condições de acessibilidade próprias para a aprendizagem dos portadores de deficiência;

f) o atendimento às necessidades dos adolescentes e jovens do campo e dos centros urbanos, que por suas especificidades ou exposição a situações de maior vulnerabilidade social, particularmente no que se refere às dimensões de gênero, raça, etnia, orientação sexual e deficiência, exijam um tratamento diferenciado no mercado de trabalho; e

g) a articulação de esforços nas áreas de educação, do trabalho e emprego, do esporte e lazer, da cultura e da ciência e tecnologia.

II - diretrizes curriculares:

a) o desenvolvimento social e profissional do adolescente e do jovem, enquanto trabalhador e cidadão;

b) o perfil profissional e os conhecimentos e habilidades requeridas para o desempenho da

ocupação objeto de aprendizagem, descritos na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;

c) as Referências Curriculares Nacionais aprovadas pelo Conselho Nacional de Educação,

quando pertinentes;

d) as potencialidades do mercado local e regional de trabalho e as necessidades dos empregadores dos ramos econômicos para os quais se destina a formação profissional; e

e) outras demandas do mundo do trabalho, vinculadas ao empreendedorismo e à economia

solidária.

III - conteúdos de formação humana e científica devidamente contextualizados:

a) comunicação oral e escrita, leitura e compreensão de textos e inclusão digital;

b) raciocínio lógico-matemático, interpretação e análise de dados estatísticos;

c) diversidade cultural brasileira relacionada ao mundo do trabalho;

d) organização, planejamento e controle do processo de trabalho e trabalho em equipe;

e) direitos trabalhistas e previdenciários, saúde e segurança no trabalho;

f) direitos humanos com enfoques sobre respeito de discriminação por orientação sexual,

raça, etnia, idade, credo religioso ou opinião política;

g) educação fiscal para o exercício da cidadania;

h) formas alternativas de geração de trabalho e renda com enfoque na juventude;

i) informações sobre o mercado e o mundo do trabalho;

j) prevenção ao uso indevido de álcool, tabaco e outras drogas;

k) políticas de segurança pública voltadas para adolescentes e jovens; e

l) incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, entendendo-se a defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania.

§1º As dimensões teórica e prática da formação do aprendiz deverão ser pedagogicamente articuladas entre si, sob a forma de itinerários formativos que possibilitem ao aprendiz o desenvolvimento da sua cidadania, a compreensão das características do mundo do trabalho, dos fundamentos técnico-científicos e das atividades técnico-tecnológicas específicas à ocupação.

§2º A carga horária do curso de aprendizagem realizado fora do ambiente de trabalho deverá ser de, no mínimo, quarenta por cento da carga horária do curso técnico correspondente ou quatrocentas horas, o que for maior.

§3º O curso de aprendizagem realizado fora do ambiente de trabalho deverá representar, no máximo, cinquenta por cento do total de horas do programa.

§4º Na elaboração da parte específica dos cursos e programas de aprendizagem, as entidades deverão contemplar os conteúdos e habilidades requeridas para o desempenho das ocupações objeto da aprendizagem, preferencialmente, organizados conforme a regulação da formação inicial e continuada de trabalhadores e pelos Arcos Ocupacionais constantes do Anexo I desta Portaria.

Art. 5º A SPPE desenvolverá procedimentos para o monitoramento e avaliação sistemáticos da aprendizagem, com ênfase na qualidade pedagógica e na efetividade social.

Art. 6º As entidades que já desenvolvem aprendizagem profissional terão um prazo de cento e vinte dias para se adequarem às regras estabelecidas nesta Portaria, contado a partir da data de sua publicação. Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º Revoga-se a Portaria nº 702, de 18 de dezembro de 2001, publicada no Diário Oficial

da União de 19 de dezembro de 2001, Seção 1, pág. 102.

CARLOS LUPI

Anexo III

Projeto Jovens Aprendizes

2º EDITAL PARA SELEÇÃO DE PARCEIROS DO PROJETO JOVENS APRENDIZES

EDITAL NACIONAL

O Instituto Unibanco (IU) tem por finalidade contribuir para a promoção humana, social e econômica de jovens em situação de vulnerabilidade, através de ações que facilitem sua inserção no mercado de trabalho, o aumento qualitativo e quantitativo de sua formação educacional e o desenvolvimento de sua responsabilidade ambiental. O IU anuncia o lançamento do 2º EDITAL PARA SELEÇÃO DE PARCEIROS DO PROJETO JOVENS APRENDIZES (PJA) do Instituto Unibanco em todo Território Nacional. A título de apoio financeiro, as instituições selecionadas receberão os recursos financeiros para a execução do PJA. Para participar deste concurso, as instituições inscritas deverão atender rigorosamente a todos os requisitos exigidos no Regulamento do 2º Edital. (acesse o site: www.institutounibanco.org.br e baixe o regulamento do 2º Edital completo).

1. Quem pode participar

- Podem concorrer à condição de instituição parceira (IP) do Instituto Unibanco, para a execução do PJA, pessoas jurídicas não-governamentais e sem fins lucrativos, sediadas em território brasileiro, tais como: associações, OSCIPs, centros comunitários e cooperativas;
- As instituições devem ter mais de um ano de funcionamento e estar devidamente registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e Adolescente – CMDCA da cidade onde o PJA será executado, com o respectivo plano de curso aprovado e depositado no CMDCA, no caso da capacitação se destinar a menores de 18 anos;
- No ato da inscrição deve(m) ser apresentada(s) carta (s) de empresa (s), garantindo a contratação do quantitativo de Jovens Aprendizes que a instituição se propõe a capacitar, a partir do início do programa de capacitação. Importante: a carta deve ser redigida e assinada em papel timbrado da respectiva empresa, contendo os dados cadastrais, o contato do responsável pela declaração e o número de Jovens Aprendizes que a empresa se compromete a contratar.
- Não podem concorrer: (a) organizações governamentais (municipais, estaduais ou federais), (b) pessoas físicas, (c) instituições que integram o Sistema S (Senai, Senac, Senar, Senat, Sesc, Sesi, Sebrae, etc.), (d) sindicatos, e (e) empresas e instituições de caráter privado, com fins lucrativos;
- São admitidas parcerias entre as instituições concorrentes e as organizações citadas no parágrafo anterior.

2. O Projeto Jovens Aprendizes

2.1. Objetivos

As instituições deverão considerar em suas propostas os seguintes objetivos do PJA:

- Inserção de Jovens no mercado formal de trabalho, através da Lei da Aprendizagem;
- Estimulo à conclusão do Ensino Médio de todos os Jovens Aprendizes atendidos no PJA;
- Realização de cursos criativos e inovadores, considerando as oportunidades do mercado de trabalho local;
- Estímulo para que os Jovens Aprendizes ampliem seu nível de conhecimento geral e técnico-profissional, garantindo a articulação entre a teoria e a prática;
- Desenvolvimento de capacidades básicas de comunicação, organização e sociabilidade;

- Apoio às empresas contratantes e aos respectivos tutores, acompanhando o desenvolvimento dos Jovens Aprendizes antes e durante o período de atividades práticas do PJA;
- Oferta de capacitação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem estabelecido no Capítulo III do Decreto Nº 5.598/2005 que regulamenta

2.2. Público-alvo

O Projeto Jovens Aprendizes destina-se aos jovens de família em situação de vulnerabilidade social e econômica, na faixa etária entre 16 e 24 anos, de ambos os sexos, que estejam cursando o ensino médio público, priorizando aqueles que estiverem iniciando o 2º ano do Ensino Médio. Esses jovens deverão residir no município onde o PJA será executado. As instituições deverão se candidatar para capacitar um mínimo 50 e um máximo 150 Jovens Aprendizes.

2.3. Formato da capacitação teórica e prática Os conteúdos da capacitação proposta no PJA deverão ser planejados e desenvolvidos de forma integrada e complementar, utilizando como referência didática os módulos básico e específico e a vivência prática, descritos abaixo. A divisão entre os módulos deve constituir somente um instrumento de estruturação metodológica do PJA. A execução do projeto deve possibilitar a relação indissociável entre habilidades básicas e específicas e entre vivência prática e abordagens teóricas.

Módulo I: Habilidades Básicas para o Trabalho (Mínimo de 200h) Os conteúdos desse módulo deverão ser incluídos nos programas de capacitação de todas as IPs, de forma a contribuir para o desenvolvimento dos Jovens Aprendizes, proporcionando-lhes:

- Compreensão da linguagem oral e escrita e desenvolvimento do raciocínio lógico;
- Discussão de temas próprios do universo jovem, como saúde e sexualidade, relacionamentos interpessoais e familiares, violência urbana, dependência química, ética, entre outros;
- Desenvolvimento do autoconhecimento e da sociabilidade;
- Consciência sobre a importância da aprendizagem e da permanência na escola na construção de um projeto de vida;
- Desenvolvimento da autonomia, da criatividade, e das habilidades de organização e comunicação;
- Discussão e vivência de questões ligadas à cidadania, possibilitando a consciência crítica e a participação comunitária;
- Conhecimentos básicos sobre o mundo do trabalho, conceitos e valores de ética profissional e informações gerais sobre gestão e segurança no trabalho;

- Consciência sobre responsabilidade ambiental;
- Informática, ambiente Windows e Pacote Office, versão XP, sendo de responsabilidade das IPs a disponibilização dos equipamentos e licenças necessárias para execução desta atividade.

Módulo II: Técnico-profissional (Mínimo de 200 h)

A definição do conteúdo do módulo II é de responsabilidade da IP, devendo proporcionar aos Jovens Aprendizizes conhecimentos teóricos e práticos para o desenvolvimento da atividade focalizada no programa de aprendizagem. Os conteúdos do módulo II devem seguir, preferencialmente, os fundamentos dos cursos técnicos profissionalizantes estabelecidos pelo Ministério da Educação e dos Arcos Ocupacionais estabelecidos na CBO do Ministério do Trabalho e Emprego. Para participar do 2º Edital do PJA, o módulo II deve estar registrado e aprovado pelo respectivo CMDCA, caso a capacitação se destine a Jovens Aprendizizes menores de 18 anos de idade. Nesse módulo é de suma importância observar a relação indissociável entre teoria e prática. A prática na empresa não deve ser a única modalidade de atividade prática do Programa de Capacitação. Devem ser previstas atividades práticas que proporcionem aos jovens a oportunidade de enfrentar situações reais de trabalho antes mesmo do início de sua aprendizagem na empresa.

Módulo III: Atividades Complementares (54h)

A definição das atividades do módulo III, também é de responsabilidade da IP. Trata-se de atividades culturais, de lazer, desportivas e outras que possam contribuir para a ampliação dos conhecimentos gerais e do universo cultural dos jovens. Sugere-se que sejam realizadas bimestralmente, a partir do início da capacitação/contratação, preferencialmente aos sábados e feriados, podendo envolver as famílias dos jovens aprendizizes.

Módulo IV: Aprendizagem na empresa (1.056h)

A prática da aprendizagem deve ocorrer prioritariamente dentro da empresa. A aprendizagem prática dos Jovens Aprendizizes na empresa deve ser acompanhada pela IP mantendo-se um processo compartilhado de monitoramento, envolvendo o tutor do jovem na empresa e o educador da IP.

2.4. Duração e período de realização Propõe-se que o período de contratação dos Jovens Aprendizizes seja de 18 (dezoito) meses, preferencialmente com uma carga horária de 4 horas diárias, possibilitando a frequência às aulas do Ensino Médio no período diurno (manhã ou tarde). O programa de capacitação, realizado concomitante ao período de contratação, deve ser distribuído preferencialmente conforme os seguintes indicativos:

Projeto Jovens Aprendizizes

- 4 meses de capacitação inicial sobre conteúdos dos módulos I e II, através de 5 encontros semanais de quatro horas cada;
- Atividades complementares de 6 horas, módulo III, a cada bimestre;
- Após os 4 meses de capacitação inicial, os Jovens Aprendizizes devem retornar 1 vez por mês à IP, para a continuação da capacitação, com atividades de 4 horas, até o final do contrato de aprendizagem;
- Nos dois últimos meses do contrato de aprendizagem, os Jovens Aprendizizes deverão ser desenvolvidas atividades que os preparem para o processo de finalização do contrato de aprendizagem. (desligamento ou efetivação);
- A atividade prática de aprendizagem na empresa, se inicia no primeiro dia útil do quinto mês da contratação;
- As capacitações bem como as contratações deverão iniciar-se preferencialmente em fevereiro de 2008 e terminar em agosto de 2009.

Tabela 1 – Sugestão de distribuição da carga total de horas do Projeto Jovens Aprendizizes pelos 18 meses de contratação/capacitação

Disciplinas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
Tot. Horas %																						
Módulo I	48	48	48	48				4	4	200	13%											
Módulo II	32	32	32	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	184	12%		
Módulo III	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	54	4%										
Subtotal-teoria	80	86	80	86	4	10	4	10	4	10	4	10	4	10	4	10	4	10	8	14	438	29%
Módulo IV:																						
Prática na empresa																						
	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	72	72	1056	71%
Total de horas																						
	80	86	80	86	80	86	80	86	80	86	80	86	80	86	80	86	80	86	86	1494	100%	

Módulo I – Habilidades Básicas para o Trabalho – Instituto Unibanco;

Módulo II e III – Proposta das Instituições Parceiras a serem enviadas no processo de seleção do 2º Edital;

Módulo IV – Prática – Aprendizagem na empresa.

2.5. Custo do Projeto Jovens Aprendizes

O custo máximo financiado pelo IU por cada jovem do Projeto Jovens Aprendizes é de R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais).

2.6. Escolha da atividade e foco do Programa de Capacitação

A faixa etária dos jovens deverá estar adequada à atividade foco do Programa de capacitação proposto. De acordo com estabelecido no Capítulo III do Decreto N° 5.598/2005 que regulamenta a Lei N° 10.097/2000, a Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho e com o Estatuto da Criança e do Adolescente, jovens com menos de 18 anos não podem participar em atividades consideradas perigosas ou insalubres e em algumas profissões ligadas à área da saúde. Deverão ser rigorosamente observadas as regras específicas de segurança para evitar quaisquer riscos no ambiente de desenvolvimento do curso.

3. Seleção dos projetos

Projeto Jovens Aprendizes

2º Edital de seleção de parceiros do Projeto Jovens Aprendizes 5 Todas as propostas recebidas serão cadastradas no concurso e analisadas em diferentes etapas do processo de seleção. Receberão financiamento as propostas que obtiverem melhor classificação e que tenham cumprido todas as exigências das etapas descritas a seguir.

ETAPAS DA SELEÇÃO EXIGÊNCIAS

Etapa nº 1

Inscrição das propostas

Cumprimento dos prazos e adequação às normas do regulamento do 2º Edital

Etapa nº 2

Pré-seleção

Indicativos de: (a) capacidade institucional, (b) qualidade técnica da proposta e (c) adequação orçamentária da proposta.

Etapa nº 3

Seleção final

Visita e entrevista com os responsáveis formais

pela execução do PJA das IP pré-selecionadas para ajustes pedagógicos e adequação do orçamento.

Etapa nº 4

Assinatura do termo de compromisso e primeiro repasse

Apresentação de documentação da IP.

Etapa 5

Início do Programa de Capacitação e segundo repasse

Apresentação da fotocópia dos contratos de trabalho dos jovens aprendizes

Atenção: o detalhamento das etapas de seleção constam do Regulamento do 2º Edital. Projeto Jovens Aprendizes

2º Edital de seleção de parceiros do Projeto Jovens Aprendizes 6

4. Inscrições, prazos e outras providências

Para participar do 2º Edital do PJA, as Instituições deverão realizar a pré-inscrição do site do Instituto Unibanco e postar no correio a proposta, impreterivelmente entre os dias 09 de outubro até o dia 14 de novembro de 2007 (data de postagem):

- Proposta assinada pelo representante legal da organização proponente, com suas

páginas numeradas, em 3 vias iguais (inclusive as cartas de garantia de contratação dos Jovens Aprendizes e a(s) declaração(ões) de parceria) no tamanho A4 (210 X 297mm), Fonte ARIAL 11, Espaçamento entre linhas simples,

Margens 2 x 2, conforme o Roteiro descrito no final deste 2º Edital. É ainda imprescindível que as 3 vias do projeto sejam encaminhadas no mesmo envelope e não estejam encadernadas (espiral ou brochura);

- As declarações das instituições que serão parceiras do projeto, deverão ser apresentadas em papel timbrado (com a logomarca), explicitando seus compromissos e esclarecendo suas responsabilidades específicas, com assinatura de seus representantes legais;

Cada Instituição poderá inscrever somente um projeto, contendo apenas um curso, para capacitar no mínimo 50 e no máximo 150 Jovens Aprendizizes. As propostas devem ser endereçadas para:

2º Edital Projeto Jovens Aprendizizes.

Institui Unibanco Rua do Russel, 270, 3º - Glória – Rio de Janeiro/RJ CEP 22210-010

Perguntas e dúvidas: Outras informações específicas sobre o 2º Edital do Projeto Jovens Aprendizizes podem ser obtidas no site do Instituto Unibanco:
www.institutounibanco.org.br

ou pelo e-mail: edital.pja@institutounibanco.org.br

5. Resultado da seleção

A classificação das propostas inscritas será comunicada à instituição interessada imediatamente após os resultados da pré-seleção. Os comunicados de exclusão serão efetuados por correspondência e o resultado da seleção final do 2º Edital do Projeto Jovens Aprendizizes será divulgado após a assinatura dos Termos de Compromisso. Após o encerramento do 2º Edital e a divulgação dos resultados, os projetos selecionados serão mantidos em arquivo por um período de 2 anos. Após esse período serão inutilizados.

6. Utilização dos recursos financeiros As IPs selecionadas neste 2º Edital receberão apoio financeiro de no máximo R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais) per capita. Serão considerados financiáveis os seguintes itens:

- Recursos humanos: coordenação, educadores, instrutores, pessoal de apoio etc.;
- material didático e pedagógico: reprodução de apostila, kit de material para os Jovens, lanche/merenda, uniforme, ingressos e transporte para as atividades do módulo complementar e material de consumo;
- recursos materiais: deslocamento da equipe, comunicação (móvel e fixa), material de escritório;
- outros, quando considerados imprescindíveis para a capacitação proposta, como seguro, tarifas bancárias e;
- taxa de fortalecimento institucional para a IP, equivalente a no máximo 10% do valor total do orçamento aprovado;

7. Acompanhamento e monitoramento A IP se compromete a utilizar os instrumentos gerenciais de diagnóstico, monitoramento e avaliação que compõem o sistema de avaliação do Instituto Unibanco e a adotar o título de Programa Jovens Aprendizes do Instituto Unibanco.

8. Disposições gerais

- Independentemente do número de propostas inscritas, cada instituição só poderá ser contemplada com um Programa de Capacitação
- A decisão sobre os pré-finalistas e finalistas é de exclusiva responsabilidade do Instituto Unibanco, não cabendo contestações em qualquer instância.
- Caso o Programa de Capacitação seja selecionado e a parceria firmada, o Instituto Unibanco passa a figurar como principal entidade de apoio ao Programa, mesmo que a iniciativa inclua outras parcerias.
- O Instituto Unibanco reserva-se o direito de divulgar, no todo ou em parte, o projeto apoiado, além de poder utilizar informações e imagens a ele relacionadas, se julgar oportuno.

www.institutounibanco.org.br

Anexo IV

1

1. Você observa a aprendizagem como um processo educativo?

sim () não () em parte

Justifique sua resposta;

A aprendizagem educacional ocorre em qualquer indivíduo sendo ele uma criança, infante, jovem ou adulta. Há uma diferença de comportamento, método, e duração, mas todos se convertem em aprendizagem que automaticamente passa a ser uma processo educacional.

2. A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

sim () não () em parte

3. A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

sim () não () em parte

4. Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área.

sim () não () em parte

5. A empresa o vê como um funcionário?

sim () não () em parte

6. A aprendizagem o está ajudando a escolher sua carreira?

sim () não () em parte

7. Para você, qual a maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

O nome aprendiz já responde esta pergunta. A vantagem é que eu estou aprendendo na prática a carreira que eu escolhi e que eu estou estudando e não me prejudica em relação a horário no Colégio.

8. E a maior desvantagem

Não poder me contratado antes do término do contrato de aprendizagem.

9. Durante sua rotina de trabalho você se enxerga como um aprendiz, ou como um funcionário

() sim () não () em parte

Justifique:

Como os dois, me sinto uma "funcionária aprendiz". Fecho muito importante e muito interessante a ideia que a Empresa se comporta um relação ao projeto, dando incentivo ao mesmo e aos aprendizes, com intuito de gerar novos profissionais.

Você observa a aprendizagem como um processo educativo?

sim () não () em parte

Justifique sua resposta;

Porque além de aprender uma qualificação,
essa aprendizagem atinge aspectos ^{também}
da vida pessoal.

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

sim () não () em parte

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

sim () não () em parte

Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área.

() sim () não em parte

A empresa o vê como um funcionário?

() sim () não em parte

A aprendizagem o está ajudando a escolher sua carreira?

() sim não () em parte

Para você, qual a maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

É ter uma oportunidade futura de emprego
de estágio.

E a maior desvantagem

o salário.

Durante sua rotina de trabalho você se enxerga como um aprendiz, ou como um funcionário

() sim () não () em parte

Justifique:

Mesmo não fazendo apenas trabalho de aprendiz
eu me vejo como um, pois em todo mo-
mento o meu gestor me trata dessa forma
explicando-me detalhadamente cada tarefa.

Você observa a aprendizagem como um processo educativo?

sim () não () em parte

Justifique sua resposta;

Por estar ligado com o conhecimento do Trabalho
que desempenho, e por me possibilitar colocar
o conhecimento na prática

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

sim () não () em parte

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

sim () não () em parte

Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área.

() sim () não em parte

A empresa o vê como um funcionário?

() sim () não em parte

A aprendizagem o está ajudando a escolher sua carreira?

sim () não () em parte

Para você, qual a maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

~~Ter a oportunidade de aprender~~
sem ter a cobrança de saber o
conhecimento

E a maior desvantagem

~~ser considerada inferior.~~

Durante sua rotina de trabalho você se enxerga como um aprendiz, ou como um funcionário

() sim () não em parte

Justifique:

o meu gestor os vezes me exige
funções que é de funcionário
então me sinto como aprendiz e
como funcionário

Você observa a aprendizagem como um processo educativo?

sim () não () em parte

Justifique sua resposta;

Por serem jovens esse processo de aprendizagem nos ensina a nos educar bastante como encarar as responsabilidades e comprometer por estarmos em uma empresa super importante "séria" e que valoriza seus funcionários, em tal "classe" nos educa muito no lado profissional.

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

sim () não () em parte

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

sim () não () em parte

Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área.

sim () não () em parte

A empresa o vê como um funcionário?

sim () não () em parte

A aprendizagem o está ajudando a escolher sua carreira?

sim () não () em parte

Para você, qual a maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

A vantagem é que eles não exigem muito de nós por saber que estamos ainda aprendendo pois o nome p. diz "Aprendiz" ~~por poderem dar o trabalho~~ e em relação de outros que sempre são construtivos e não costumam sofrer de ser mandado embora

E a maior desvantagem

De não podermos ser contratadas antes do término do contrato

Durante sua rotina de trabalho você se enxerga como um aprendiz, ou como um funcionário

sim () não () em parte

Justifique:

Como um funcionário por ter recebido grandes responsabilidades que devem ser cumpridas no prazo e não termos recebidas funções similares que desvalorize nossa potencial e que deixe na "cara" que somos inúteis

Você observa a aprendizagem como um processo educativo?

- sim
- não
- em parte

Justifique sua resposta;

Bom, eu estou aprendendo muitas coisas novas, e na minha área, às vezes fica um pouco repetitivo, mas eu estou gostando, pois estou aprendendo com o tempo, como funciona uma obra.

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

- sim
- não
- em parte

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

- sim
- não
- em parte

Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área.

- sim
- não
- em parte

A empresa o vê como um funcionário?

- sim
- não
- em parte

A aprendizagem o está ajudando a escolher sua carreira?

- sim
- não
- em parte

Para você, qual a maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

APRENDEZ. ESTOU APRENDENDO VÁRIAS COISAS, COMO IDENTIFICAR PLANTAS, AUTO-CAD. ISSO ESTÁ SENDO BOM PARA MIM, POIS ESTOU TENDO UMA OPORTUNIDADE DE GANHAR ~~EXPER~~ EXPERIÊNCIA, ESTOU APRENDENDO COMO FUNCIONA UMA OBRA.

E a maior desvantagem

A ÚNICA DESVANTAGEM É A DISTÂNCIA, MAIS VALE MUITO A PENA.

Durante sua rotina de trabalho você se enxerga como um aprendiz, ou como um funcionário

- sim
- não
- em parte

Justifique:

Como um APRENDIZ, EU FICO NA OBRA TRABALHANDO E APRENDENDO, E NA MINHA ÁREA,

Você observa a aprendizagem como um processo educativo?

sim () não () em parte

Justifique sua resposta;

Pois cada dia de trabalho aprendemos,
na prática podemos tirar dúvidas e com isso obter conhecimentos.

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

sim () não () em parte

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

sim () não () em parte

Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área.

sim () não () em parte

A empresa o vê como um funcionário?

sim () não () em parte

A aprendizagem o está ajudando a escolher sua carreira?

sim () não () em parte

Para você, qual a maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

Ganhar aprendizagem e poder ser efetivado
na área desejada.

E a maior desvantagem

Durante sua rotina de trabalho você se enxerga como um aprendiz, ou como um funcionário

() sim () não em parte

Justifique:

Durante minha rotina no trabalho
estou aprendendo bastante e expondo
minhas ideias como funcionária.

7

Você observa a aprendizagem como um processo educativo?

sim () não () em parte

Justifique sua resposta;

Por estar aprendendo coisas diferentes da minha área.

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

() sim () não em parte

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

() sim () não em parte

Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área.

sim () não () em parte

A empresa o vê como um funcionário?

() sim () não em parte

A aprendizagem o está ajudando a escolher sua carreira?

() sim () não em parte

Para você, qual a maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

A maior vantagem é poder passar por vários setores e obter um certo conhecimento em todos eles.

E a maior desvantagem

É ser considerada inferior em determinados aspectos por algumas pessoas.

Durante sua rotina de trabalho você se enxerga como um aprendiz, ou como um funcionário

sim () não () em parte

Justifique:

Me considero funcionária porque apesar de ter a carteira assinada como aprendiz, eu acabo exercendo funções de um funcionário.

8
Você gostaria de trabalhar como um aprendiz técnico, não?

sim não nem parte

Justifique sua resposta:

É oportunidade em relação ao tempo disponível, adquirir conhecimentos de
um novo setor, conhecimentos que não tinha no meu processo educacional.

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

sim não nem parte

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

sim não nem parte

Em sua opinião, as tarefas nos locais por você designados são atribuições de um profissional na área?

sim não nem parte

A empresa vê você como um funcionário?

sim não nem parte

A aprendizagem está ajudando a melhorar sua escola?

sim não nem parte

Para você, qual a maior vantagem em estar aprendendo em uma empresa?

É mais facilidade de acesso à cultura da empresa, adquirir o
conhecimento sobre as atividades desenvolvidas lá e aprender com
os alunos e funcionários experientes no trabalho da empresa.

É a maior desvantagem

É um custo de tempo acrescentado ao meu, há uma distância física
entre o trabalho no sábado matutino e o aprendizado técnico, o tempo
com os colegas.

Para que sua rotina de trabalho você se organiza como um aprendiz ou como um funcionário?

sim não nem parte

Justifique:

É uma experiência, porque não há nenhuma possibilidade de não se
atenderem às necessidades de uma escola.

Você observa o aprendizado como um processo educativo?

Sim Não em parte

Justifique sua resposta:

Sim, pois vejo que desde a escola, através de projetos, pesquisas, trabalhos e na prática observo o aprendizado não estar sendo efetivo.

Como você se interessa por sua formação como aprendiz?

Sim Não em parte

A empresa oferece condições para o seu aprendizado?

Sim Não em parte

Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma competência/diálogo de um profissional da área?

Sim Não em parte

A empresa oferece um treinamento?

Sim Não em parte

O aprendizado é está relacionado a realidade sua empresa?

Sim Não em parte

Para você, qual a maior vantagem em estar aprendendo em uma empresa?

A maior vantagem é ter a oportunidade de aprender com profissionais experientes e poder ver como é a realidade dentro de uma empresa.

Como é seu trabalho?

Minha função envolve pesquisar, analisar, fazer parte de reuniões, ter uma interação de todo o grupo, não tem nenhuma tarefa específica a ser feita no dia a dia.

Quando sua ideia de trabalho você se enxerga como um aprendiz, ou como um profissional?

Sim Não em parte

Justifique:

Eu me vejo como aprendiz em todas as coisas. Na minha realidade não vejo um profissional, mas sim a pessoa que vai desenvolver um projeto, com pouco, está sempre aprendendo, atualizando e evoluindo.

Você observa a aprendizagem como um processo educativo?

- sim
- não
- em parte

Justifique sua resposta;

Porque eu observo que neste processo além de aprender, eu também estou desenvolvendo uma importante experiência profissional.

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

- sim
- não
- em parte

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

- sim
- não
- em parte

Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área.

- sim
- não
- em parte

A empresa o vê como um funcionário?

- sim
- não
- em parte

A aprendizagem o está ajudando a escolher sua carreira?

- sim
- não
- em parte

Para você, qual a maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

Como eu já disse antes, a experiência é uma grande vantagem.

E a maior desvantagem

É o simples fato de que depois de nos formar nos como aux. Administrativos, aqueles que não foram efetivados, tem que ir para outras empresas através da experiência adquirida e essas empresas nos enxergam como simples ex-aprendiz.

- Durante sua rotina de trabalho você se enxerga como um aprendiz, ou como um funcionário?
- sim
 - não
 - em parte

Justifique:

Como um funcionário, pois é essa a responsabilidade e cobrança que a mim é depositada.

Você observa a gestão da empresa como um processo od, crítico?

Od/sim 1) Não 2) Sim parte

Justifique sua resposta:

Sim, pois a gestão da empresa é um processo crítico, pois envolve a tomada de decisões que afetam a sobrevivência da empresa.

A empresa se preocupa com a formação dos seus líderes?

Od/sim 1) Não 2) Sim parte

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

Od/sim 1) Não 2) Sim parte

Durante o período, os líderes são cobrados por você de uma responsabilidade de um profissional qualificado?

Od/sim 1) Não 2) Sim parte

A empresa oferece aos seus funcionários?

Od/sim 1) Não 2) Sim parte

A gestão da empresa está visando a recolher suas ideias?

Od/sim 1) Não 2) Sim parte

Por você, qual a maior vantagem em estar aqui e em uma empresa?

Um bom ambiente de trabalho e a possibilidade de crescimento profissional.

Exatidão de informações:

Resposta: Não, pois a informação não é atualizada e não é precisa.

Exatidão sua maneira de trabalhar você se inspira como um aprendiz, ou, como um líder ou de o

Od/sim 1) Não 2) Sim parte

Justifique:

Eu não me vejo como um aprendiz, mas sim como um líder, pois tenho experiência e conhecimento para ensinar e orientar outros.

Você deseja a aprendizagem como um processo relacional? pl

Sim Não Em parte

Justifique sua resposta:

Sim, pois a aprendizagem é um processo relacional.

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

Sim Não Em parte

A empresa oferece condições para o seu aprendizado?

Sim Não Em parte

Em seu opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área?

Sim Não Em parte

A empresa oferece um plano de carreira?

Sim Não Em parte

A aprendizagem está ajudando a melhorar sua carreira?

Sim Não Em parte

Para você, qual a maior vantagem de estar aprendendo em uma empresa?

Ter experiência e adquirir conhecimentos de um profissional experiente.

Qual sua ideia de aprendizagem?

A aprendizagem não é apenas um processo.

Quando sua ideia de trabalho você se imagina como um aprendiz, ou como um profissional?

Sim Não Em parte

Justifique:

Por ser um processo relacional.

1. Você classifica a aprendizagem como um processo educacional?

- Sim
- Não
- Em parte

Justifique sua resposta:

Na maioria opiniões qualquer tipo de atividade poderá ser considerada aprendizagem desde que se relacione com processos educativos.

2. A empresa se identifica em sua formação como aprendiz?

- Sim
- Não
- Em parte

3. A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

- Sim
- Não
- Em parte

4. Você, a opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área.

- Sim
- Não
- Em parte

5. A empresa vê você como um funcionário?

- Sim
- Não
- Em parte

6. A aprendizagem está relacionada ao setor da sua empresa?

- Sim
- Não
- Em parte

7. Para você, qual a maior vantagem em estar aprendendo em uma empresa?

A própria participação em si é uma vantagem porque muitas empresas ~~com~~ oferecem oportunidades além de saber que está sendo um estudante com qualidade de acesso e garantindo novos direitos.

8. A maior desvantagem

Não sempre se vêem oportunidades no mesmo potencial ou não recebem ~~os~~ devidos direitos.

9. Durante seu rotina de trabalho você se enxerga como um aprendiz, ou, como um funcionário?

- Sim
- Não
- Em parte

Justifique:

Me enxergo como funcionário porque mesmo sendo aprendiz não deixo de ser parte da empresa e trabalhar por seu crescimento.

Você observa a que o regime jurídico em processo de ensino?

Sim Não Em parte

Justifique, se a resposta:

Tudo o que aprendo na minha dia-a-dia são coisas com a qual usamos muito, e que estão sendo utilizadas.

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

Sim Não Em parte

A empresa oferece condições para sua aprendizagem?

Sim Não Em parte

Em sua opinião, as empresas oferecem por você regem uma responsabilidade de um profissional da área?

Sim Não Em parte

A empresa é só como um funcionário?

Sim Não Em parte

A área de aprendizagem, dá ao aprendiz ou não?

Sim Não Em parte

Para você, qual a maior vantagem em estar aprendendo em uma empresa?

Aprendo muitas coisas com pessoas que entendem.

É melhor o aprendizado

Não pode trabalhar como um funcionário, ou seja, não pode receber e dar uma carga horária de um contratado.

Quando se trata de trabalho você se vê como um aprendiz, ou como um funcionário?

Sim Não Em parte

Justifique:

Por, não consigo como um funcionário, pois faço tudo o que um funcionário faz, não, não, que com uma limitação de horas.

3
Você entende o aprendizado como um processo educativo?

Sim Não Em parte

Justifique sua resposta.

Resposta é sim, porque quando se trata de aprender, não se trata de aprender algo novo, e aprender algo que já se sabe.

A empresa se interessa por sua formação como acadêmico?

Não Sim Em parte

A empresa oferece condições para sua aprendizagem?

Sim Não Em parte

Em sua opinião, a empresa está sendo por você alguma responsabilidade de um profissional da área?

Sim Não Em parte

A empresa vê como um funcionário?

Sim Não Em parte

A aprendizagem é uma prática a seguir sua carreira?

Sim Não Em parte

Por você, qual a maior vantagem em trabalhar em uma empresa?

É a oportunidade de aprender e crescer com a empresa, pois não se trata de aprender algo novo, mas sim de aprender algo que já se sabe.

Em qual área de origem?

O aprendizado é necessário para que se possa aprender de forma mais rápida e eficiente.

Como você avalia a qualidade de vida se trabalhar como acadêmico, ou como um profissional?

Sim Não Em parte

Justifique.

Hoje em dia não consigo aprender, pois tem muita coisa que não se aprende mais.

Você costuma a aprender algo em um processo educativo?

Sim Não Em parte

Justifique sua resposta:

Sim, o governo aprende de maneira social, não mais social no mercado de trabalho com mais conhecimentos do que realmente é.

A empresa se preocupa por sua formação como aprendiz?

Sim Não Em parte

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

Sim Não Em parte

Em sua opinião, as tarefas atribuídas por você exigem um conhecimento além do que você possui na área?

Sim Não Em parte

A empresa vê como um funcionário?

Sim Não Em parte

Aprender algo em uma empresa é melhor do que estudar?

Sim Não Em parte

Por quê, qual a maior vantagem em estar aprendendo em uma empresa?

Quanto mais aprendo e mais sei quanto a que coisa, mais posso ganhar e aprender coisas mais novas e de qualidade.

Qual a maior desvantagem?

Ganhar pouco, trabalhar com funcionários fixos e não ganharem o suficiente.

Enquanto sua rotina de trabalho você se enxerga como um aprendiz ou como um funcionário?

Sim Não Em parte

Justifique:

Porque sou aprendiz de maneira mesmo que em outras situações.

Você entende a aprendizagem como um processo educacional?

Sim Não Em parte

Justifique sua resposta:

porque é uma aprendizagem que não se aprende com professores

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

Sim Não Em parte

A empresa oferece condições para a aprendizagem?

Sim Não Em parte

Em sua opinião, a tarefa realizada por você exige uma responsabilidade de um profissional da área?

Sim Não Em parte

A empresa vê como um funcionário?

Sim Não Em parte

A aprendizagem está ajudando a escolher sua carreira?

Sim Não Em parte

Para você, qual é maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

A vantagem é que ~~está~~ está todo disponível a se explicar e que tem
uma pessoa a quem se pode recorrer sobre o trabalho que se

Exatidão da descrição

na empresa

Em sua rotina de trabalho você se entrega como aprendiz, ou como um funcionário?

Sim Não Em parte

Justifique:

Porque sou visto por todos como parte da equipe, mesmo que
estiver sozinho, e não tanta responsabilidade somente para
eu, em alguns detalhes

Você observa a apreensão aqui com um processo educacional?

Não Não Não sabe

Justifique sua resposta:

É um processo contínuo, constante com parte da sociedade, como certas características da parte liberal.

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

Não Não Não sabe

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

Não Não Não sabe

Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área?

Não Não Não sabe

A empresa vê você como um futuro líder?

Não Não Não sabe

A aprendizagem está ajudando a desenvolver sua carreira?

Não Não Não sabe

Por você, qual a maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

É maior vantagem tem acesso à rede pessoal e profissional, que não se está vivendo atualmente, além, além qualquer conteúdo aprendido.

É maior desvantagem:

É maior desvantagem é a ausência salarial, que precisa ser no futuro de um salário mínimo.

Quando for hora de escolher você se inspira como um aprendiz, ou como um futuro líder?

Não Não Não sabe

Justifique:

Como um aprendiz, pois as tarefas desenvolvidas são simples, são os mesmos que um aprendiz desenvolveria.

Verê ch'o v'ia a aprendizagem como um processo educativo?

Sim Não Talvez

Assimilem a resposta:

Sim é um processo de educação em qualquer situação, sendo, como resultado, a aquisição de conteúdos necessários pelo aprendiz à vida e ao trabalho.

A empresa vê a essa em sua formação como aprendiz?

Sim Não Talvez

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

Sim Não Talvez

Em um período de férias ou férias por você se por uma responsabilidade de um profissional da área.

Sim Não Talvez

A empresa vê o mesmo em sua formação?

Sim Não Talvez

A aprendizagem a esta situação a respeito sua carreira?

Sim Não Talvez

Para você, qual a maior vantagem em estar aprendiz em uma empresa?

Adquirir como uma formação no mercado de trabalho. E também a experiência de trabalho com capacidade de trabalhar profissional e muito importante.

Como o desenvolvimento

de longo, em relação, a realização da empresa, e também que a experiência com o mesmo que em uma situação de aprendizagem.

Para te sua maior se trata de ver a empresa como um aprendiz, ou como um funcionário?

Sim Não Talvez

Assimilem:

Como em dois, muitos casos a situação é de não se tratar de aprendizagem, mas sim a experiência de trabalhar em uma empresa, e como uma situação de aprendizagem.

decide sobre o empreendimento como um processo coletivo?

Não Sim

Justifique sua resposta:

Podemos ter como se relacionar melhor com o
público em um ambiente de trabalho e que isso
traz para a atuação de uma forma mais simples

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

Sim Não Não sabe

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

Não Não Sim

Em sua opinião, as tarefas realizadas por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área?

Não Não Sim

A empresa tem como um funcionário?

Não Não Sim

A aprendizagem está ajudando a resolver sua dúvida?

Não Não Sim

Para você, qual a maior vantagem em estar aprendendo em uma empresa?

Uma das vantagens é a possibilidade de conhecer
novas coisas técnicas sobre o que é uma empresa
e sua sua forma de trabalho

Em sua opinião, a

o aprendizado de conteúdos e com a duração
da empresa para poder que se aprenda e que não se aprenda
a importância de sempre de manter a aprendizagem

De acordo com a sua opinião, você se sente como um aprendiz ou como um funcionário?

Não Não Sim

Justifique:

Eu me sinto como aprendiz, por causa da re-
torna e do trabalho, e também porque não se aprende
e se não aprender, não se aprende a aprender

27
Você observa a aprendizagem como um processo educacional?

Não Não Sim

Justifique sua resposta:

Conheço o mundo através de livros, mas não vejo a aprendizagem como um processo educacional, que seja a transmissão de conhecimentos.

A empresa tem interesse por sua formação como aprendiz?

Não Não Sim

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

Não Não Sim

Em sua opinião, as tarefas atribuídas por você exigem uma especialidade de um profissional na área?

Não Não Sim

A empresa oferece um treinamento?

Não Não Sim

o treinamento é de caráter funcional e o objetivo de aprendizagem

A aprendizagem é esta especialidade no seu trabalho?

Não Não Sim

Para você, qual é maior vantagem em estar aprendendo em uma empresa?

Obter conhecimento de um profissional de trabalho que está experiente.

Como é sua aprendizagem?

Adquirir esse conhecimento através de livros e vídeos, aprendendo sozinho.

Em que sua rotina de trabalho você se organiza como um aprendiz, ou como um profissional?

Não Não Sim

Justifique:

Como um aprendiz, a aprendizagem é de um profissional, os livros e vídeos são apenas uma forma de aprendizagem. O profissional é um experiente.

Qual a diferença e inter-relação com os outros processos educativos?

Não Não Em parte

Justifique suas respostas:

A aprendizagem é um processo educativo universal, porém o processo educativo só acontece em pessoas, animais, plantas e em objetos.

A empresa se interessa por sua formação como aprendiz?

Não Não Em parte

A empresa oferece condições para a sua aprendizagem?

Não Não Em parte

Como aprendiz, se tem boas condições por você exigem uma responsabilidade de um profissional da área.

Não Não Em parte

A empresa só cobra um favor a você?

Não Não Em parte

A aprendizagem é estável de escolher um carreira?

Não Não Em parte

Para você, qual é maior vantagem em estar aprendendo em uma empresa?

A maior das vantagens é que estou colocando em prática a parte teórica que estou tendo nos cursos de Segurança do Trabalho.

La maior desvantagem

É o tempo de aprendizagem com qualquer experiência que não é válida estavelmente para uma que outra empresa.

Quanto sua rotina de trabalho está se tornando como um aprendiz, ou como um funcionário?

Não Não Em parte

Justifique:

Por isso estou aprendendo, tenho muitos horários de ser um aprendiz e como funcionário, tenho uma rotina de trabalho, pois, estou aprendendo em outras situações no trabalho.

Você considera a aprendizagem sobre um processo contínuo?

Sim Não Não sei

Justifique sua resposta:

O processo de aprendizagem se constitui se
como contínuo nas atividades profissionais,
além do mais, educacionais.

A empresa de interesse com sua formação como acadêmico?

Sim Não Não sei

Quem são as melhores condições para a sua aprendizagem?

Sim Não Não sei

Em seu opinião, as tarefas realizadas com você se põem uma responsabilidade de um profissional da área?

Sim Não Não sei

A empresa o vê como um profissional?

Sim Não Não sei

A aprendizagem está ajudando a escolher sua carreira?

Sim Não Não sei

Por quê, qual a maior vantagem em não aprender em uma empresa?

Adaptação no momento de trabalhar

Se tiver desvantagem?

Falta de autonomia

Quem a sua rotina de trabalho - você se vê-se com um acadêmico, com um profissional?

Sim Não Não sei

Justifique:

Estou feliz, não há uma certa limitação na autonomia
na área, pois, a maior dificuldade do trabalho é adaptar
se mesmo ao chefe no mesmo.

Você atua no lugar do gerente como um funcionário ou como um sócio?

Sim Não Não sei

Justifique sua resposta:

Por a minha conta em um ambiente em que vai ter
comigo responsabilidades e disciplina.

A empresa se interessa por sua formação como acadêmico?

Sim Não Não sei

A empresa oferece condições para sua aprendizagem?

Sim Não Não sei

Em sua opinião, as empresas em geral deveriam assumir uma responsabilidade de um profissional, ou não?

Sim Não Não sei

A empresa o vê como um funcionário?

Sim Não Não sei

A aprendizagem é está ajudando a escolher sua carreira?

Sim Não Não sei

Para você, quais são vantagens em estar aprendendo em uma empresa?

A vantagem é ter esse tempo para aprender a
função e aprender a ter responsabilidades.

Quais desvantagens?

O tempo da aprendizagem é muito e ninguém sabe
se pode ser contratado.

Quando se trata de trabalho você se considera como um aprendiz, ou como um funcionário?

Sim Não Não sei como funcionário

Justifique:

As responsabilidades são as mesmas que o de
um funcionário.

Anexo V

Entrevistas com os responsáveis pelos aprendizes

“O projeto é interessante pois são pessoas (aprendizes) interessadas. O aprendiz soma, já faz falta quando sai para a faculdade, podia ficar mais tempo e realizar tarefas dos membros da equipe.”

“É interessante, um pouco complicado, a L. chegou perdida, e a gestora teve que parar para ensinar, e a C. foi bem pois já tinha noção, e já era técnica em edificações, e o setor estava precisando de um.”

“O projeto possibilita a transferência de conhecimento, muito importante para o profissional que está começando. É sem dúvida uma grande oportunidade para empresas éticas.”

“A proposta é excelente, pois permite a empresa moldar o profissional do jeito que ela necessita.”

“O projeto veio tarde, ele é muito bom pois tira os jovens da rua, uma coisa boa é que o aprendiz faz sua carga de trabalho de acordo com os seus horários.”

A empresa já tinha aprendizes, porém ela agora usa esta mão de obra. O projeto é ótimo pois esses meninos e meninas não teriam oportunidade de trabalhar em uma grande empresa como esta. O bom é que o menino já chega aqui com uma outra postura, já vem de um funil sabendo o que é mercado de trabalho, vem sabendo o que é trabalho.

O projeto é ótimo. Todos ganham, a empresa por exemplo, já acha no mercado de aprendizes pessoas que ela não ia encontrar. O aprendiz tem garra, e o melhor não precisa dar atenção, pois o aprendiz já sabe trabalhar, e para a empresa isso é ótimo pois o aprendiz faz o trabalho de um funcionário.

“Olha eu vou ser muito sincero, a participação destes jovens é muito importante, por exemplo, por conta dos custos aqui da obra eu não poderia estar contratando pessoas, e pra falar a verdade nem preciso pois o trabalho dos aprendizes supre esta falta, só para

você ter idéia pude dispensar dois funcionários, pois um aprendiz faz o trabalho de ambos.”

“Olha o trabalho é muito válido nós (Carioca), temos o hábito de formar profissionais, como o mercado está aquecido precisamos de mão de obra de qualidade.”

“ A Carioca tem conseguido fazer acontecer (o projeto), nós temos que usar os aprendizes ao nosso favor pois a presença deles (aprendizes) está associada ao bom do mercado, desta forma temos que usar os aprendizes como profissionais.”

Anexo VI

O GLOBO

BOA CHANCE

DOMINGO, 28 DE JULHO DE 1983

**Cadernos
classificados:**
*O melhor entre as
ofertas de emprego*

**Concursos
e estágios:**
*As inscrições
abertas* • 4

O blablablá das empresas

Uma linguagem
que está, a
cada dia,
mais cheia
de eufemismos

O que você entende do frase "colaborador foi desenvolvido"? Antes de pensar que um empregador de sua empresa se tornou desobediente ou que um colega que bem poderia ser seu parceiro foi dispensado de um projeto, experimente funcionar a palavra co-

laborador por "desenvolvido" e "colaborado" por "desobediência". Antes de pensar que um empregador de sua empresa se tornou desobediente ou que um colega que bem poderia ser seu parceiro foi dispensado de um projeto, experimente funcionar a palavra co-

operacional em reuniões humanas (RH) com muita linguagem técnica para manter sua linguagem corporativa, com vocabulário também inventado como um reflexo da falta de transparência, devido à imprevisão. Mesmo da língua do inglês, bem, um eufemismo se mostra logo ao traduzir. Não adianta reclamar que está "solucionando". A em presa provavelmente gosta e considera você um colaborador "funcionário".

Guilherme de Almeida

funcionário  **colaborador**

Para o funcionário se sentir mais comprometido,