

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

KELEN APARECIDA DA SILVA BERNARDO

REFLEXÕES SOBRE A PREPARAÇÃO E INSERÇÃO DOS
JOVENS APRENDIZES NO MERCADO DE TRABALHO
NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA - PR TENDO
COMO PARÂMETRO O TRABALHO DECENTE

PONTA GROSSA

2014

KELEN APARECIDA DA SILVA BERNARDO

**REFLEXÕES SOBRE A PREPARAÇÃO E INSERÇÃO DOS
JOVENS APRENDIZES NO MERCADO DE TRABALHO
NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA - PR TENDO
COMO PARÂMETRO O TRABALHO DECENTE**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais Aplicadas, do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Estadual de Ponta Grossa - Linha de Pesquisa: Estado, Direitos e Políticas Públicas.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Lenir Aparecida Mainardes da Silva.

Co-orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Julieta Weber Cordova.

PONTA GROSSA

2014

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Elson Heraldo Ribeiro Junior (CRB-9/1413)

B523 Bernardo, Kelen Aparecida da Silva

Reflexões sobre a preparação e inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho no município de Ponta Grossa - PR tendo como parâmetro o Trabalho Decente. Kelen Aparecida da Silva Bernardo. / Ponta Grossa, 2014.
150 f.; il. 30 cm.

Orientadora: Profa Dra. Lenir Aparecida Mainardes da Silva
Co-orientadora: Profa. Dra. Maria Julieta Weber Cordova

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas. Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2014.

1. Trabalho - Aspectos sociais. 2. Juventude. 3. Qualificação profissional. I. Silva, Lenir Aparecida Mainardes da. II. Cordova, Maria Julieta Weber. III. Universidade Estadual de Ponta Grossa. IV. Título.

CDD 331.7

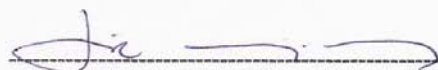
TERMO DE APROVAÇÃO

KELEN APARECIDA DA SILVA BERNARDO

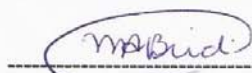
“REFLEXÃO SOBRE A PREPARAÇÃO E INSERÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA-PR TENDO COMO PARÂMETRO O TRABALHO DECENTE”.

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

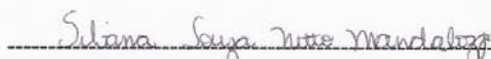
Assinatura pelos Membros da Banca:



Dra. Lenir Aparecida Mainardes da Silva - (UEPG) – Presidente



Dra. Maria Aparecida da Cruz Bridi – (UFPR)



Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo – (UEPG)

Dra. Augusta Pelinski Raiher – (UEPG) - Suplente

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer, em primeiro lugar, a Deus por me dar a força necessária para concluir essa etapa da minha vida! Só ele sabe o quanto lutei para chegar até aqui e o que essa conquista representa para mim!

Os meus agradecimentos aos meus "pais", Derci Mesquita e Maria Lucia Mesquita, pelo carinho, respeito e por serem um exemplo de luta, coragem e simplicidade. Agradeço também ao meu esposo Elson, pela compreensão, paciência e colaboração ao longo desse processo, pois seu apoio foi de suma importância para o alcance deste objetivo.

À Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, pela oportunidade da realização do mestrado. Em especial, à minha orientadora Prof^a Dr^a Lenir Aparecida Mainardes da Silva, pela parceria, pelas preciosas contribuições e críticas construtivas que colaboraram decisivamente para a conclusão desta pesquisa.

Às professoras doutoras: Maria Aparecida Bridi, Silvana Souza Netto Mandalozzo, Augusta Pelinski Raiher e Maria Julieta Weber Cordova pelas indicações e colaborações na construção da dissertação.

À minha amiga Claudinha pela amizade, companheirismo, pelo apoio prestado durante esse percurso, pois em muitos momentos dividimos nossas angústias e anseios, compartilhamos momentos significativos tanto para o amadurecimento intelectual quanto pessoal.

Agradeço também à minha amiga Glaucia pelas longas conversas, pelas trocas de experiências e ideias que contribuíram significativamente para a minha caminhada até aqui.

Aos gestores dos cursos de aprendizagem que colaboraram para essa pesquisa. E a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para a execução dessa pesquisa.

Os meus agradecimentos a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo bolsa de estudos.

RESUMO

O trabalho possui uma importância social que vai além de viabilizar formas de sustento e sobrevivência para a classe trabalhadora. Entretanto, nas últimas décadas, o mundo do trabalho vem sofrendo significativas mudanças como precarização, terceirização e flexibilização de direitos. Diante dessas circunstâncias, o acesso e permanência no mercado de trabalho colocam-se como um desafio. Porém, para os jovens pertencentes às camadas menos favorecidas, esse desafio é mais significativo, uma vez que eles constituem uma parcela vulnerável que sofre mais profundamente os efeitos da reorganização do mundo do trabalho. A presente pesquisa objetiva compreender o processo de preparação e inserção do jovem no mercado de trabalho no município de Ponta Grossa (PR), por meio da política pública de qualificação profissional. A inserção do jovem no mercado de trabalho é pensada tendo como referência os parâmetros do Trabalho Decente. Nesse sentido, não basta a inserção no trabalho, o mesmo tem que ocorrer de forma digna, segura e em condições de liberdade, conforme prevê a terceira prioridade da Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude no Brasil (ANTDJ). Partindo dessa premissa, objetivando identificar quais cursos de qualificação profissional são ofertados pela via da política pública no lócus de pesquisa, realizou-se um mapeamento dos cursos. Diante dos dados coletados e tendo como parâmetro a terceira prioridade da ANTJ, estabeleceu-se como recorte de pesquisa a qualificação ofertada pela via da Lei de Aprendizagem n. 10.097/2000 (a qual foi regulamentada pelo Decreto n. 5.598/2005), uma vez que a mesma proporciona o aprendizado teórico/prático, inserido de forma regulamentada os aprendizes no mercado de trabalho para desenvolverem a parte prática. Buscando compreender como está estruturada a qualificação por profissional por meio da lei de aprendizagem, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com os gestores dos cursos identificados através do mapeamento. Assim, foi possível verificar que a qualificação profissional pela via da política pública, no contexto de pesquisa, com raras exceções, é voltada para formações pontuais e de baixa complexidade, reproduzindo a histórica divisão entre os que são capacitados para atividades simples e os que são formados para atuarem em áreas mais intelectualizadas. No que tange à qualificação pela via da lei de aprendizagem, foi possível identificar que, mesmo diante das restrições referentes às áreas de formação e dificuldades de execução, a qualificação proporciona a inserção digna e segura dos jovens aprendizes e constitui-se um mecanismo que contribui para o alcance dos parâmetros do Trabalho Decente.

Palavras-chave: Trabalho - Aspectos sociais. Juventude. Qualificação profissional.

ABSTRACT

Working has a social importance that goes beyond sustenance and survival to the working class. However, in the last decades, the world of work has suffered important changes as precariousness, outsourcing and rights flexibility. In front of these circumstances, the access and permanence in the world of work are seen as a challenge. Yet, to youngsters who are inside the more underprivileged class, this challenge is expressive, once they are part of a vulnerable portion of society that heavily suffers from the world of work reorganization effects. This research aims at understanding the process of preparation and insertion of young people in the world of work in Ponta Grossa (PR), through the public policy of professional qualifications. The youngster's insertion in the labor market is thought having as a reference the parameters of the Decent Work. Thus, the insertion in the labor market is not enough, it's necessary to be worth, safe and with free conditions, as says the third priority from Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude no Brasil (ANTDJ). And so, aiming at identifying which professional qualification courses are offered by the public policy concerning to the researched local, it was done a mapping of the courses. According to the data collected and having as a parameter the third priority of ANTJ, it was established as the chosen part of the research the qualification offered by the law: Learning Law n. 10.097 (that was amended by the decree n. 5.598/2005), since it provides theoretical/practice learning, inserting apprentices into the labor market, in a ruled form, in order to improve students' practical part. Searching for comprehending the way it is structured the professional qualification by means of the Learning Law, it was done semi structured interviews with professional qualification course managers by means of mapping. Thereby, it was possible to verify that professional qualification coming from the public policy, in the context of the research, with very few exceptions, is directed towards specific professional training with low complexity, reproducing the historical division between the ones qualified to do simple activities and the ones qualified to act in more intellectualized areas. In what regards to the qualification which comes from the Learning Law, it was possible to identify that, even relating to restrictions concerning to training areas and the difficulty in the implementation, the qualifications provide a worth and safe insertion, and it is a mechanism that contributes to achieve the parameters of Decent Work.

Keywords: Work - Social aspects. Youth. Professional qualification.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - PERFIL DOS SUJEITOS ENTREVISTADOS.....	71
QUADRO 2 - VÍNCULOS ATIVOS EM PONTA GROSSA - PR EM 31 DE DEZEMBRO DE 2011	74
QUADRO 3 - CURSOS OFERTADOS PELA VIA DA EDUCAÇÃO FORMAL NOS COLÉGIOS ESTADUAIS E INSTITUTOS NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA ...	77
QUADRO 4 - CURSOS VOLTADOS À PREPARAÇÃO PARA O TRABALHO OFERTADO PELA VIA DA POLÍTICA PÚBLICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM PONTA GROSSA - PR.....	81
QUADRO 5 - CURSOS DE APRENDIZAGEM OFERTADOS EM PONTA GROSSA - PR.....	88
QUADRO 6 - VÍNCULOS ATIVOS EM PONTA GROSSA - PR NA MODALIDADE DE APRENDIZAGEM EM 31/12/2011	96

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO JOVEM DE PONTA GROSSA - PARANÁ.....	72
TABELA 2 - CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO - PARANÁ.....	72
TABELA 3 - POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA (PIA) E POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PEA) POR TIPO DE DOMICÍLIO E SEXO - 2010.....	72
TABELA 4 - TAXA DE ANALFABETISMO EM PONTA GROSSA SEGUNDO FAIXA ETÁRIA - 2010.....	73

LISTA DE ACRÔNIMOS

ACIPG	Associação Comercial, Industrial e Empresarial de Ponta Grossa
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CONJUVE	Conselho Nacional de Juventude
CRAS	Centro de Referência da Assistência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EJA	Educação de Jovens e Adultos
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
IPARDES	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEC	Ministério da Educação
NEPEA	Núcleo de Estudos, Pesquisas, Assessoria e Extensão
PDET	Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho
PIPMOI	Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-obra
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PROEJA	Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Jovens e Adultos
PROJOVEN	Programa Nacional de Inclusão de Jovens
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego
PROVOPAR	Programa do Voluntariado Paranaense
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Sistema Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAT	Sistema Nacional de Aprendizagem do Transporte

LISTA DE SIGLAS

ANTDJ	Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude no Brasil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Estatística
IMM	Instituto Mundo Melhor
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PME	Pesquisa Mensal de Emprego
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
RMC	Região Metropolitana de Curitiba
SNJ	Secretaria Nacional de Juventude
UEPG	Universidade Estadual de Ponta Grossa

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	17
 CAPÍTULO 1 - MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E O TRABALHO DECENTE	 24
1.1 RECONFIGURAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO	27
1.1.1 Impactos das Sucessivas Crises do Capitalismo no Mundo do Trabalho	32
1.2 TRABALHO DECENTE.....	37
 CAPÍTULO 2 - JUVENTUDE E MERCADO DE TRABALHO	 44
2.1 JUVENTUDE COMO UMA CATEGORIA SOCIAL	44
2.2 PREPARAÇÃO PARA O TRABALHO: UMA CONSTRUÇÃO SOCIAL	50
2.3 A POLÍTICA PÚBLICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	58
2.4 O JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO	64
 CAPÍTULO 3 - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA- PR	 70
3.1 CONTEXTO SOCIOECONÔMICO DO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA	71
3.2 MAPEAMENTO DOS CURSOS OFERTADOS PELA POLÍTICA PÚBLICA NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA (PR)	76
3.2.1 A Qualificação Desenvolvida pelo Sistema Formal de Educação	77
3.2.2 A Qualificação Profissional Desvinculada do Sistema Formal de Educação	79
3.3 ANÁLISE DOS CURSOS QUE ATUAM COM BASE NA LEI DE APRENDIZAGEM.....	84
3.3.1 Compreendendo os Cursos de Aprendizagem Identificados no Contexto de Pesquisa.....	88
3.3.2 O Processo de Inserção e Acompanhamento dos Jovens Aprendizes no Mercado de Trabalho em Ponta Grossa	91
3.3.3 Consideração dos Gestores dos Cursos de Aprendizagem em Relação à Política Pública de Qualificação Profissional.....	102
 CONCLUSÕES	 111
REFERÊNCIAS.....	115

APÊNDICE A - MAPEAMENTO DOS CURSOS OFERTADOS PELA POLÍTICA PÚBLICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM PONTA GROSSA	123
APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (T.C.L.E)	135
APÊNDICE C - ROTEIRO DE VISITA INSTITUCIONAL PARA LEVANTAMENTO DAS INFORMAÇÕES REFERENTES AOS CURSOS DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL	138
APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM GESTORES DOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL - LEI DE APRENDIZAGEM	140
ANEXO A - AUTORIZAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE PESQUISA – ESCOLA GUARDA MIRIM	143
ANEXO B - AUTORIZAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE PESQUISA – PROGRAMA ADOLESCENTE APRENDIZ.....	145
ANEXO C - AUTORIZAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE PESQUISA – SENAC.....	147
ANEXO D - AUTORIZAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE PESQUISA – SENAI	149

INTRODUÇÃO

Pela importância social e econômica que o trabalho possui, além de ser um meio de formação de identidade, também é um direito social fundamental, sem o qual seria improvável que a classe que vende sua força de trabalho alcançasse os patamares de uma vida digna. É fato que o simples acesso ao trabalho não garante ao sujeito uma vida digna, mas sem o mesmo a situação fica muito mais complexa. Observa-se que o trabalho possui dimensões sociológicas e empíricas que permeiam a vida cotidiana dos indivíduos. Partilhando do pensamento de Marx em relação ao trabalho, entende-se que este permeia as relações sociais, sendo uma necessidade infundável da vida social. (CARDOSO, 2011).

Além do significado social atribuído ao trabalho, a sua função como principal fonte de recurso para a sobrevivência da grande maioria da população mundial é um fator que merece especial atenção, não só por parte do Estado, mas da sociedade como um todo. Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009, p. 1) apontam que “cerca de 80% da renda total das famílias latino-americanas, ou seja, grande parte da renda familiar e, por conseguinte, das condições de vida dos indivíduos, depende primordialmente dos rendimentos gerados no mercado de trabalho”. A falta de postos de trabalho com remunerações adequadas traz embutido consigo uma série de questões que levam à violação de direitos sociais, pois sem trabalho o sujeito que vende sua força produtiva de labor não possui recursos financeiros para uma alimentação decente ou para providenciar uma moradia digna, e quando se trata de lazer, o mesmo não é contemplado.

A conjuntura atual demonstra que se deve ter especial atenção para com as questões relacionadas ao trabalho, pois diante de uma crise financeira que abate o contexto europeu, o desemprego assombra a sociedade constantemente. Segundo dados da OIT:

No alvorecer de 2012, o mundo está enfrentando um grave problema de desemprego generalizado e déficits de trabalho decente. Depois de três anos de crise contínua no mercado de trabalho do mundo, e com a perspectiva de uma maior deterioração da atividade econômica, há um atraso no equivalente global de emprego para 200 milhões de postos de trabalho, um aumento de 27 milhões desde o início da crise. (OIT, 2012, p. 9, tradução nossa¹)

Os dados revelam que se vive em uma conjuntura de redução de postos de trabalho. Atualmente, com as tecnologias, como a informática, robótica e a nanotecnologia, tornou-se possível produzir mais com menos mão de obra. As mudanças ocorridas no processo produtivo, trouxeram reflexos diretamente na organização da vida social dos trabalhadores, ocasionando precarização, terceirização e flexibilização das relações trabalhistas. Processo esse que atinge todos os trabalhadores, mas no tocante ao jovem ele se faz expressivo, pois no âmbito mundial é possível verificar que:

Em 2011, 74,8 milhões de jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos estavam desempregados, quatro milhões a mais que em 2007. A taxa de desemprego juvenil global de 12,7 por cento, está localizada em um ponto percentual acima do nível pré-crise. Globalmente, os jovens têm quase três vezes mais probabilidades de estar desempregados do que os adultos. (OIT, 2012, p. 9, tradução nossa²).

Diante dessas circunstâncias, o acesso e a permanência no mercado de trabalho colocam-se como um desafio. Entretanto, para os jovens pertencentes às camadas menos favorecidas, esse desafio é mais significativo, pois constituem uma parcela vulnerável que sofre mais profundamente os efeitos da reorganização produtiva³. Para a presente pesquisa, entende-se como sendo jovens os sujeitos que contemplam a faixa etária de 15 a 29 anos de idade, conforme a classificação do Estatuto da Juventude. Assim, para essa faixa populacional, os aspectos que

¹ Al despuntar 2012 el mundo se encuentra ante un grave problema de desempleo y déficits generalizados de trabajo decente. Tras tres años de una situación de crisis continua en los mercados de trabajo del mundo, y ante la perspectiva de un mayor deterioro de la actividad económica, hay un retraso en el empleo mundial equivalente a 200 millones de puestos de trabajo; un incremento de 27 millones desde el inicio de la crisis. (OIT, 2012, p. 9).

² En 2011, 74,8 millones de jóvenes en edades comprendidas entre los 15 y los 24 años estaban desempleados, 4 millones más que en 2007. La tasa de desempleo juvenil mundial, del 12,7 por ciento, sigue situada en un punto porcentual por encima del nivel anterior a la crisis. A escala mundial, los jóvenes tienen casi tres veces más probabilidades de estar desempleados que los adultos. (OIT, 2012, p. 9).

³ Reestruturação produtiva, segundo Garay (2013) é o termo que engloba o grande processo de mudanças ocorridas nas empresas e, principalmente, na organização do trabalho industrial nos últimos tempos, via introdução de inovações tanto tecnológicas como organizacionais e de gestão, buscando-se alcançar uma organização do trabalho integrada e flexível.

caracterizam as especificidades em relação ao mercado de trabalho são: dificuldade de inserção e permanência no mercado de trabalho; baixa qualificação e evasão escolar por não conseguir conciliar a vida laboral com a escolar ou pela incapacidade do sistema educacional em assegurar a permanência dos jovens no ambiente; informalidade e postos de trabalhoprecários; baixos salários; inserção precoce no mundo do trabalho.

Segundo a OIT (2009, p. 7), no contexto nacional “[...] o desemprego juvenil continua em níveis bastante elevados (sendo mais do que o dobro em comparação aos adultos), além de ser inquietante a proporção de jovens que não estudam e nem trabalham.” Ainda segundo a OIT (2009), a proporção de jovens entre 15 a 24 anos que não estudam e nem trabalham era de 18,8% e a taxa de desemprego juvenil, nessa mesma faixa etária era 17% no ano de 2007. Conforme Reis (2012, p. 32) “os jovens com idade entre 15 e 24 anos formam os grupos etários que apresentaram os maiores aumentos na taxa de desemprego entre 1996 e 2009”. Diante desses dados, as questões referentes ao trabalho para a juventude deve ser motivo de grande preocupação para os líderes políticos e para a sociedade brasileira.

Ressalta-se que, atualmente presencia-se, no contexto nacional, um baixo índice de desemprego quando comparado à década de 1990, pois de acordo com a OIT, em 2012, a taxa de desemprego entre os jovens na faixa que compreende de 15 a 24 anos foi de 13,7%, representando a menor porcentagem na série entre 2000 e 2012. A situação favorável do Brasil é resultado advindo de uma ostensiva política econômica. Entretanto, as especificidades que envolvem o trabalho para a juventude são expressivas e merecem atenção, principalmente para os jovens que compõem os segmentos menos favorecidos da sociedade, pois apesar dos números demonstrarem um panorama favorável, as formas de precariedade, rotatividade, inserção precoce, precária e desqualificada fazem parte da realidade dos jovens brasileiros. É para essa realidade que a presente pesquisa lança reflexões.

Pensando o trabalho para a juventude, a educação e a formação profissional de qualidade são fatores preponderantes para que os jovens assumam reais possibilidades de adentrar ao mercado de trabalho com êxito, possibilitando a ele um crescimento profissional futuro. Entretanto, segundo a OIT (2012), a elevação dos níveis de escolaridade não garante por si só o aumento de postos de trabalho, mas, sem educação as possibilidades são ainda mais reduzidas.

Na tentativa de minimizar os impactos negativos provocados pelo acirramento do capitalismo competitivo e pelas constantes crises internacionais, o Brasil por meio da OIT, vem pautando o Trabalho Decente como resposta ao enfrentamento da desestruturação, flexibilização e precarização das relações de trabalho. O Trabalho Decente é compreendido como sendo aquele que possibilite condições para o indivíduo ter acesso a uma vida digna e está ligado a um entendimento de sociedade sustentável. (BRASIL, 2006).

No âmbito da juventude, em 2010, foi elaborada a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude no Brasil (ANTDJ), a qual possui quatro prioridades que devem ser seguidas para a promoção do Trabalho Decente para a juventude. São elas: Mais e melhor educação; Conciliação dos estudos, trabalho e vida familiar; Inserção ativa e digna no mundo do trabalho, com igualdade de oportunidades e de tratamento; e, Diálogo Social – Juventude, Trabalho e Educação. Dentre essas prioridades, a terceira prioridade que versa sobre a inserção ativa e digna no mundo do trabalho, norteará as discussões aqui desenvolvidas.

Tendo como parâmetro o trabalho decente, mais especificamente no que tange à inserção dos jovens no mundo do trabalho, verifica-se que não se trata só de inserir os jovens em postos de trabalho, mas sim de melhorar a qualidade desse trabalho. Nesse sentido, a inserção ativa e digna desse segmento populacional está diretamente ligada ao acesso que os mesmos têm à qualificação profissional. É fato que as camadas mais empobrecidas necessariamente dependem de políticas públicas para qualificar-se, pois não dispõem de recursos suficientes para adquirir no mercado educacional os requisitos exigidos pelas configurações do mundo atual. Entretanto, o caráter ideológico da educação para o trabalho, comumente direcionado para os segmentos populares, influencia diretamente na vida desses sujeitos, proporcionando ou não oportunidades de ascensão social.

As questões relativas ao trabalho para a juventude, respeitadas as características geográficas e culturais, são semelhantes em diversos contextos. Os jovens residentes no município de Ponta Grossa⁴ - PR não escapam de questões como informalidade, rotatividade, precariedade, inserção precoce e ausência de qualificação adequada, que atingem a população juvenil de diversas regiões.

⁴ O município de Ponta Grossa está situado no Segundo Planalto do Estado do Paraná, na região dos Campos Gerais, sendo a quarta maior cidade do estado em número de habitantes. Mais informações sobre o município serão apresentadas no terceiro capítulo da presente pesquisa.

Partindo da compreensão de que uma inserção ativa e digna no trabalho pressupõe uma qualificação de qualidade e adequada com as demandas do mercado, questiona-se: No âmbito do município de Ponta Grossa, como vem ocorrendo o processo e inserção dos jovens no mundo do trabalho? Qual qualificação está sendo ofertada para esses jovens? Em quais setores da economia estão sendo inseridos? São indagações que nos levam a refletir sobre a problemática que permeia o trabalho para a juventude.

Diante das inquietações relativas ao trabalho para a juventude e tendo como horizonte os parâmetros do Trabalho Decente, a presente pesquisa objetiva compreender o processo de preparação e inserção do jovem no mercado de trabalho no município de Ponta Grossa (PR), por meio da política pública de qualificação profissional. Salienta-se que, ao afirmar que os parâmetros do Trabalho Decente nortearam a compreensão do processo de preparação e inserção dos jovens no mercado de trabalho, se faz tendo como entendimento que parâmetro é um "elemento importante a levar em conta, para avaliar uma situação ou compreender um fenômeno em detalhe." (PARÂMETRO, 2013).

Buscando pensar a qualificação e a inserção dos jovens no mercado de trabalho, se constituem como objetivos da presente pesquisa: identificar os cursos de qualificação profissional que são ofertados pela via da política pública no lócus de pesquisa; conhecer em que setores econômicos os jovens estão sendo inseridos; apreender qual a compreensão que os gestores das instituições que promovem a qualificação profissional possuem sobre a Agenda do Trabalho Decente para a Juventude no Brasil e quais as discussões fomentadas com relação a esse assunto.

Tendo como ponto de referência a terceira prioridade da ANTDJ que é a "inserção ativa e digna no mundo do trabalho", e olhando para as configurações da atual política pública de qualificação profissional, identificou-se a modalidade de qualificação que atua pela via da Lei n. 10.097/2000 que versa sobre a aprendizagem. Os cursos que se encaixam nessa modalidade têm o diferencial de englobar o aprendizado teórico e o prático, uma vez que os alunos são encaminhados para o mercado de trabalho concomitantemente à realização dos cursos. Por suas especificidades, onde existe a exigência legal de um acompanhamento institucional no que se refere à proteção e o respeito dos direitos trabalhistas desse jovem aprendiz, compreende-se que, por meio da Lei de Aprendizagem é possível proporcionar a inserção ativa e digna no mercado de

trabalho. Assim sendo, estabeleceu-se como recortes de pesquisa, os cursos que atuam por meio da Lei de Aprendizagem, os quais foram identificados por meio da realização do mapeamento dos cursos de qualificação, ofertados no município de Ponta Grossa pela via da política pública.

É importante ressaltar que somente qualificar a mão de obra não é garantia de acesso a um trabalho considerado decente. Os determinantes dos níveis de empregabilidade e a qualidade desses empregos são permeados por inúmeros fatores. Entretanto, a qualificação é pensada como uma condição necessária para que os jovens possam aumentar suas possibilidades de adentrarem o mercado de trabalho de forma segura e digna. Assim, o acesso a uma qualificação profissional de qualidade favorece a inserção e a permanência dos jovens no mercado de trabalho em ocupações melhores, aumentando a possibilidade de acesso a empregos formais que assegurem seus direitos trabalhistas. Desta forma, entende-se que a qualificação profissional é uma das possibilidades de se alcançar os pressupostos do Trabalho Decente.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Entendendo que as razões que levam à escolha do objeto de pesquisa também fazem parte da metodologia de um estudo, será apresentado um breve percurso que se trilhou até chegar à temática a que se dedica a presente pesquisa.

Ao refletir sobre o mundo do trabalho e o papel que ele desempenha na vida dos sujeitos, sobre as questões da inserção dos jovens no mercado de trabalho, tento fazê-lo de forma científica. Entretanto, esse processo é um tanto complicado, pois mergulhar como pesquisadora em uma temática a qual configurei como sujeito, é um desafio que foi sendo imposto desde a graduação.

Quando criança residia em uma área rural próxima de Londrina (PR), localidade que contava com apenas uma escola que oferecia somente até o 4º ano do ensino fundamental. Por falta de políticas públicas voltadas para a educação e de condições financeiras, ao término do 4º ano os estudos foram interrompidos e substituídos pelo trabalho. Situação vivenciada por inúmeras crianças da mesma localidade. Um fenômeno não tão distante dos dias atuais, onde estatísticas

mostram que ainda é alto o número de crianças que abandonam as escolas para trabalhar.

Ouve-se constantemente a afirmação de que o trabalho precoce não mata ninguém. Realmente, pode não matar na verdadeira acepção da palavra, mas mata sim, as chances de um futuro profissional melhor. Mata os sonhos e as possibilidades de escolha de crianças e adolescentes que são fadados a um ciclo de exploração e trabalho precário, dificultando e, em muitos casos, impossibilitando a preparação qualificada para galgar melhores postos de trabalho. O trabalho precoce, além de ilegal e das inúmeras consequências que traz à saúde, leva os jovens a entrar no mundo adulto muito cedo, não havendo espaço para ser criança, para o lúdico, prejudicando potencialmente o seu desenvolvimento enquanto indivíduo.

Desde então, a temática do trabalho infantil esteve fortemente presente. O processo de vivenciá-la e então estudá-la é algo desafiador. Já em 2007, no primeiro ano da graduação em Serviço Social, foi possível participar de estudos sobre a questão do trabalho infantil e sobre a área da infância e adolescência por meio do NEPEA (Núcleo de Estudos, Pesquisas, Assessoria e Extensão), coordenado pela professora Dr^a Lenir Aparecida Mainardes da Silva. Era o início de uma profícua parceria.

Posteriormente, nos anos de 2008 e 2009, como bolsista de Iniciação Científica orientada pela Prof^a Dr^a Lenir e vinculada à linha de pesquisa “Cidadania e Proteção Social”, foram estudadas as ações de enfrentamento e erradicação do trabalho infantil no estado do Paraná⁵.

Em 2009, ao apresentar um artigo⁶ que discutia os instrumentos legais de prevenção e erradicação do trabalho infanto-juvenil no Brasil, durante o 5º Encontro Paranaense de Pesquisa e Extensão em Ciências Sociais Aplicadas, várias perguntas surgiram sobre os aspectos positivos do trabalho precoce. Oportunidade que lançou inquietações sobre a construção social da aceitação dessa modalidade de trabalho.

⁵ Estudos que renderam algumas publicações e a premiação do artigo final da iniciação científica sendo considerado destaque do 18º Encontro Anual de Iniciação Científica (EAIC) realizado na Universidade Estadual de Londrina em 2009.

⁶ BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva; SILVA, Lenir Aparecida Mainardes. Os instrumentos legais de prevenção e erradicação do trabalho infanto-juvenil. In: ENCONTRO PARANAENSE DE PESQUISA E EXTENSÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS (ENPPEX), 5., SEMINÁRIO DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DO CAMPUS DE CASCAVEL. 8., 2009. **Anais...** Cascavel (PR): Unioeste, 2009.

As respostas a essas inquietações vieram por meio do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “A aceitação social do trabalho infanto-juvenil na experiência social cotidiana das mães dos adolescentes participantes do Projeto Jovem Aprendiz no município de Ponta Grossa – PR” defendido em 2010 e também orientado pela Prof^a Dr^a Lenir. Assim, foi possível compreender que a aceitação social do trabalho precoce é histórica e advém de uma construção e reprodução social, onde geralmente o trabalho é entendido como algo positivo, pois no senso comum é melhor que as crianças e adolescentes estejam trabalhando do que expostos aos perigos que a rua apresenta.

Após compreender as especificidades que envolvem a temática do trabalho infanto-juvenil precoce, começaram a surgir inquietações em relação à entrada dos jovens no mundo do trabalho. Compreendendo a importância dessa categoria como meio de socialização e de construção da formação da identidade dos sujeitos é que o trabalho ganha centralidade na vida cotidiana. Ao cursar a disciplina “Memória, Trabalho e História Social no Brasil”, como aluna especial no mestrado, houve a oportunidade de participar de discussões sociológicas do mundo do trabalho possibilitando conhecer diferentes correntes e posicionamentos. Foi nesse momento que indagações sobre o processo de preparação, inserção e permanência dos jovens no mercado de trabalho começaram a ser mais frequentes, levando à elaboração do projeto de pesquisa para o Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas da UEPG

Portanto, acredita-se não ser possível dissociar as escolhas teóricas de um pesquisador de sua trajetória de vida. No tocante ao tema da pesquisa, a vivência empírica das consequências do que a falta de estrutura pública, quando não se tem acesso às políticas públicas de educação e de qualificação profissional, interferiu na escolha da temática “trabalho e juventude”, sendo carregada de subjetividade, pois é oriunda da vivência empírica da pesquisadora.

Ao cursar as disciplinas do mestrado o objeto de estudo foi sendo repensado. Durante esse processo, ocorreu o contato com a Agenda do Trabalho Decente para a Juventude, onde se identificou que o trabalho para a juventude e suas especificidades estava sendo pautado pelo poder público. Assim, foi nesse contexto que foi se desenhando a pesquisa que ora se apresenta sobre a preparação e inserção dos jovens no mercado de trabalho no município de Ponta Grossa.

Nesse sentido, o referencial teórico-metodológico que sustenta esta pesquisa busca compreender a realidade de forma dialética, com suas contradições e disputas de interesses. Assim, ao abordar a problemática do trabalho para a juventude com os parâmetros do Trabalho Decente, são levadas em conta as contradições e dificuldades que permeiam o próprio conceito de Trabalho Decente.

O presente estudo é de caráter qualitativo que:

[...] responde a questões muito particulares. Ela se preocupa com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um aspecto mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (MINAYO 2004, p. 21-22).

Neste sentido, buscando compreender as particularidades e especificidades que envolvem o processo de preparação e inserção dos jovens no mercado de trabalho, optou-se por adotar a pesquisa qualitativa, mas sem abrir mão de fontes quantitativas que fornecem dados que descrevam certos aspectos que conjugam o estudo em questão.

Com o intuito de conhecer as legislações que orientam a preparação e a inserção dos jovens no mercado de trabalho, bem como as regulamentações referentes ao trabalho juvenil, lançou-se mão da pesquisa documental. Gil (2010) explica que a mesma consiste no emprego de referências que, até o momento da consulta, não receberam tratamento analítico ou que podem sofrer alterações posteriores. Os documentos utilizados foram: a Agenda Nacional de Trabalho Decente; a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude no Brasil; a Lei n. 10.097/2000 que se refere à aprendizagem, regulamentada pelo Decreto nº 5.598/2005; a Portaria nº 723/2012 do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), a qual traz modificações na execução dos cursos de aprendizagem; a Constituição Federal Brasileira de 1988; a LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação) nº 9394/96 e o ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente).

A aproximação com os estudos sobre o mundo do trabalho, sobre o Trabalho Decente, bem como em relação à juventude ocorreu por meio da pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2010), consiste na consulta de materiais já existentes como livros e artigos científicos. A pesquisa bibliográfica permite ao investigador analisar uma gama muito maior de fenômenos do que aquela avaliada na pesquisa

de campo (GIL, 2010). Desse modo, destacam-se algumas obras utilizadas: Trabalho Decente e juventude (OIT, 2007); Trabalho Decente: conceitos, histórico e proposta de ações (ANAU; CONCEIÇÃO, 2011); Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho (ANTUNES, 2006) e demais artigos, dissertações e livros referentes à temática, os quais foram utilizados com o intuito de dar embasamento teórico para a pesquisa.

Com a finalidade de mapear os cursos de qualificação profissional ofertados no universo de pesquisa, foram realizadas visitas institucionais, bem como contatos por telefone. Primeiramente, realizaram-se visitas no Conselho Municipal da Assistência Social e no Conselho Municipal da Criança e do Adolescente, objetivando consultar as bases de dados para identificar as instituições promotoras de qualificação profissional que estavam cadastradas nos referidos conselhos. Após a identificação das instituições, manteve-se contato através de visitas institucionais, bem como contatos telefônicos com o intuito de conhecer a atual organização da política pública de qualificação para o trabalho do município. Para tanto, foi elaborado um pré-roteiro para orientar os contatos⁷.

Consultas foram feitas na base de dados do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), do MTE, o qual divulga informações oriundas dos Registros Administrativos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), com o intuito de identificar qual o setor que mais emprega os jovens no município de Ponta Grossa. Essa etapa da pesquisa partiu do preceito de que a experiência com o trabalho ocupa um lugar de destaque, não sendo o único, mas sendo primordial na formação da identidade do sujeito. Assim, ao identificar o setor que mais emprega os jovens, identificamos também, quais as áreas que estão proporcionando as primeiras vivências com trabalho.

Com o intuito de compreender como a qualificação pela lei de aprendizagem está sendo desenvolvida, foram realizadas entrevistas com os gestores dos cursos de aprendizagem. Quando se classifica os gestores como sujeitos de pesquisa, se faz pensando na pessoa que é o principal responsável por administrar as atividades relacionadas ao desenvolvimento dos cursos de aprendizagem. Assim, optou-se por realizar entrevistas semiestruturadas, que consistem em:

⁷ O referido roteiro consta do Apêndice C.

[...] um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou tentar solucionar problemas sociais. (MARCONI; LAKATOS, 2008, p. 80).

Partindo desse entendimento, o uso da entrevista semiestruturada, permite ao pesquisador uma maior flexibilidade na obtenção de informação. Segundo Triviños (2007) a entrevista semiestruturada é:

[...] aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas informalmente. Desta maneira, o informante, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa. (TRIVIÑOS, 2007, p. 146).

Assim, entende-se que por meio da entrevista semiestruturada é possível obter informações que identifiquem os fatores que compõem a gestão dos cursos de aprendizagem no município de Ponta Grossa. Portanto, os sujeitos entrevistados foram os gestores das seguintes instituições que ofertam cursos de aprendizagem: Programa Jovem Aprendiz, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).

A interpretação das informações obtidas teve como referência a análise de conteúdo. De acordo com Gomes (2007, p. 84), “[...] através da análise de conteúdo, pode-se caminhar na descoberta do que está por trás dos conteúdos manifestos, indo além das aparências do que está sendo comunicado”. Este método possui três etapas que são: “[...] pré-análise, descrição analítica e interpretação inferencial”. (BARDIN, 1979 apud GOMES, 2007, p. 161). A pré-análise é a etapa da organização do material; a descrição analítica é quando se faz a análise do material coletado embasado pelo referencial teórico; a interpretação inferencial é a etapa onde são feitas as reflexões e as conclusões a partir dos materiais coletados, permitindo compreender, analisar e interpretar os dados obtidos.

Descritas as etapas de pesquisa, a presente dissertação está estruturada em três capítulos, sendo que no primeiro capítulo, são abordadas as mudanças ocorridas no mundo do trabalho a partir da década de 1970 e suas consequências para a classe trabalhadora. Outro assunto abordado no primeiro capítulo é a

temática do Trabalho Decente. Nesse tópico discorre-se sobre o conceito de Trabalho Decente, as configurações socioeconômicas que levaram a OIT a pautar essa temática. São apresentadas as agendas elaboradas pelo Brasil para o Trabalho Decente, dando enfoque para a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude no Brasil. Tal abordagem é realizada partindo do entendimento de que não basta qualquer trabalho, em quaisquer condições, é necessário estabelecer parâmetros de decências na atividade laboral não só para os jovens, os quais são foco de atenção da presente pesquisa, mas para todos aqueles que vendem sua força de trabalho.

O segundo capítulo aborda a temática juventude e mercado de trabalho, buscando discorrer sobre a compreensão de juventude que a pesquisa adota, assim como de qual juventude se está tratando. A indicação do recorte socioeconômico dos jovens a que se debruça o presente estudo faz-se necessária devido ao objeto de pesquisa, uma vez que a preparação e a inserção dos jovens no mercado de trabalho, pela via das políticas públicas de qualificação profissional tem nos jovens pertencentes a esses segmentos empobrecidos os seus maiores demandatários. Ainda nesse capítulo, são abordados: a construção da educação para o trabalho, a política pública de qualificação profissional, bem como as configurações do mercado de trabalho para essa faixa populacional.

O terceiro capítulo descreve o contexto de pesquisa. Apresenta a sistematização e a análise dos dados obtidos no mapeamento dos cursos de qualificação profissional que são ofertados pela política pública. Traz, também reflexões sobre os cursos ofertados pela via da lei da aprendizagem, bem como análises das informações obtidas nas entrevistas com os gestores.

Ressalta-se a pesquisadora foi bolsista da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) durante parte da realização do mestrado em Ciências Sociais Aplicadas. Outro ponto a ser esclarecido é que a presente pesquisa foi submetida à avaliação do Comitê de Ética, por meio da Plataforma Brasil e recebeu o parecer favorável, estando desse modo, de acordo com as determinações éticas que envolvem uma pesquisa científica.

CAPÍTULO 1

MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E O TRABALHO DECENTE

O presente capítulo busca compreender as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, a partir da crise financeira da década de 1970, que deram início a um processo de mutações no âmbito do trabalho que foram fortemente sentidas nas décadas posteriores. A adoção de ideários neoliberais como forma de enfrentamento da crise possibilitou o abandono do "padrão sistêmico de integração social", nos termos de Pochmann (2000), adotado no pós-guerra. As ideias neoliberais defendem a ideologia de retirada do Estado do campo da economia, deixam a regulação dessa instância por conta do mercado e implicam em desregulação e privatização de setores antes administrados pelo Estado. Assim, as medidas tomadas para o enfrentamento das crises econômicas, resultaram em mudanças na organização e nas condições do trabalho.

Parte-se do entendimento de que, conhecer e refletir sobre os processos de mudanças sofridas pelo mundo do trabalho possibilitará compreender a atual organização das relações trabalhistas e os desafios enfrentados pelos jovens no processo de preparação, inserção e permanência no mercado de trabalho.

Em um segundo momento, a temática do Trabalho Decente, que é proposta pela OIT, será abordada como uma forma de enfrentamento da precarização e desregulamentação das relações trabalhistas, ocasionando um aumento da pauperização da classe trabalhadora. Todos esses fenômenos são reflexos das mudanças ocorridas no contexto de crise e crescente onda neoliberal. Nesse sentido, são apresentadas as dimensões conceituais, as motivações que deram origem à defesa do Trabalho Decente, suas diretrizes para todas as faixas etárias, bem como as prioridades estabelecidas na Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude.

Essa abordagem é importante, pois no que tange ao processo de preparação e inserção dos jovens na atividade laboral, não basta qualquer trabalho, há que se pensar em postos de trabalho que ofereçam condições dignas, com remunerações adequadas, assim como possibilitem a construção de um futuro profissional para esses jovens. Assim, as contradições e limites que as propostas

das agendas do Trabalho Decente apresentam não são desconsideradas, entretanto, trazem objetivos que visam melhores condições para a classe trabalhadora.

A abordagem sociológica da presente pesquisa, parte do entendimento de que a categoria trabalho, ainda é central para compreender a atual sociedade. Com base nas mudanças ocorridas no mundo do trabalho, bem como da complexificação da classe trabalhadora, alguns estudiosos, como Claus Offe (1989) e Habermas (1987) passam a questionar a validade da centralidade da categoria trabalho. Afirmam que a “sociedade do trabalho” não é mais suficiente para explicar as novas configurações sociais resultantes da contemporaneidade.

Nas discussões de Offe (1989), seus argumentos estão estruturados nas mudanças ocorridas na organização do trabalho, no tempo de trabalho, nas suas configurações e no estímulo para a atividade produtiva, que são fatores de análise para fundamentar sua tese de descentralização da categoria trabalho. Quanto a Habermas (1987), esse defende a impossibilidade do trabalho manter a mesma força estruturadora e socializadora, fazendo com que a sociedade do trabalho perca seu ponto de referência, apontando para um novo paradigma: o paradigma da comunicação. No pensamento de Habermas (1987), a teoria da ação comunicativa substitui a teoria do valor do trabalho.

Na contramão da linha teórica de Offe e Habermas, encontra-se Antunes (2006) e Frigotto (2000), os quais defendem que o trabalho ainda possui centralidade na atual sociedade. Antunes (2006) afirma que as mutações que estão ocorrendo no mundo do trabalho são expressões da reorganização do capital, tendo como finalidade a retomada de acumulação e dominação.

Nas premissas de Frigotto (2000), assim como nas de Antunes (2006), admite-se que na contemporaneidade vive-se uma crise no mundo do trabalho, que afeta as relações nesse âmbito. Entretanto, isso não é suficiente para afirmar o fim da centralidade do trabalho nas relações sociais. “A crise da formação da mercadoria de trabalho, do trabalho abstrato, portanto, não significa o fim da centralidade do trabalho enquanto processo criador do humano, na sua dupla e inseparável dimensão de necessidade e liberdade”. (FRIGOTTO, 2000, p. 132).

Perante os pensamentos dos autores apresentados, pode-se refletir sobre os argumentos de defesa e de desconstrução da centralidade do trabalho, dando subsídios para o posicionamento do presente estudo diante do debate. Para tanto,

concorda-se que o mundo do trabalho sofreu e vem sofrendo alterações, mas que essas transformações não são suficientes para dizer que a sociedade do trabalho não existe mais. O trabalho ainda constitui uma categoria fundamental para pensar a sociedade e, principalmente, para pensar o trabalho para a juventude, uma vez que ainda é possível dizer que vivemos na sociedade do trabalho.

Partilha-se da concepção de que o trabalho atua como força estruturante da sociedade, pois ainda serve de referencial para a formação e socialização dos indivíduos. Cardoso (2011) ao retomar as discussões realizadas por Hegel, sobre a importância do trabalho, observa que:

A instituição do indivíduo social refere-se não somente a uma apropriação do mundo sob a forma de imagens e de regras, mas também pelo fato de que pressupõe um envolvimento ativo do sujeito, o qual constrói sua identidade opondo-se aos significados do outro. A identidade constitui-se como condição do processo de socialização, processo sequencial por meio do qual o ego apreende o mundo das comunidades existentes, bem como seleciona o conjunto de papéis nos quais ele se investe. [...] o trabalho permite ao indivíduo operar esse reconhecimento, permite ao homem tomar consciência de sua própria existência, de afirmar seu domínio sobre a natureza e sobre as coisas e, enfim, de operar em favor de uma transformação das relações sociais. (CARDOSO, 2011, p. 268).

Olhando para o trabalho enquanto categoria de análise e, tendo Marx como referência, o trabalho é entendido como atividade que diferencia o homem de outros animais da natureza. É através do trabalho que o homem manipula a natureza para alcançar um objetivo fim. É por meio do trabalho que o homem controla a natureza e, ao mesmo tempo, constrói a si mesmo. Segundo Marx (1932), o homem, através do trabalho, obtém seus meios de sobrevivência ou subsistência e, neste processo, ele cria a si mesmo.

O conjunto do que se chama história mundial nada mais é que a criação do homem pelo trabalho humano, e a emergência da natureza para o homem; ele, portanto, tem a prova evidente e irrefutável de autocriação de suas próprias origens. (MARX, 1932).

O trabalho é uma atividade criadora teleologicamente orientada, sendo assim, o ser social passa a desenvolver atividades orientadas por finalidades racionais. É esse processo que caracteriza o trabalho como categoria ontológica do ser social. Porém, essa concepção ontológica do trabalho sofre alterações quando a análise é feita pelo viés do trabalho assalariado. Ao pensar a relação do trabalhador

como produto resultante de seu trabalho, o trabalho assalariado perde seu caráter ontológico, que funda o ser social e caracteriza sua “liberdade”.

No sistema capitalista, o trabalho passa a ser uma atividade controlada, mecânica e desumanizante. Tem-se que, a dimensão do trabalho ontologicamente determinante do ser social passa por um processo de desumanização no trabalho assalariado, pois o modo capitalista promove a exploração e a alienação do trabalhador. Alves (2010) explica que no capitalismo o “trabalho ideológico” assume um caráter negativo e manipulatório, pois “tende a reforçar, intensificar e ampliar o sentido do trabalho capitalista como trabalho estranho”. (ALVES, 2010, p. 43).

Entretanto, mesmo nos moldes do trabalho assalariado, onde esse é concebido como algo estranho ao trabalhador, ainda assim, o trabalho constitui-se como parte essencial na vida dos indivíduos, dando significado à vida, corroborando para a formação da identidade, do lugar de fala dos sujeitos sociais. (ANTUNES, 2006).

Tendo como aporte teórico os argumentos dos estudiosos que defendem a centralidade do trabalho como categoria sociológica, para compreender a sociedade é que se pensa o trabalho para os jovens, pois se compreende a importância do trabalho na vida social cotidiana da classe que vende sua força de trabalho, sendo esse um processo indispensável para a socialização e criação do ser social em um processo constante de autocriação.

1.1 RECONFIGURAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO

Ao pensar o trabalho e as relações resultantes de seu processo, é possível perceber que ao longo das últimas décadas, ele vem passando por constantes mudanças, tanto na sua forma quanto em sua qualidade, as quais são resultantes das medidas tomadas para o enfrentamento das crises do sistema capitalista. Com o intuito de compreender as atuais configurações do mercado de trabalho, buscou-se identificar os principais fatores que provocaram alterações no mundo do trabalho nas últimas décadas. Nesse sentido, a presente análise estabelece como ponte de partida a década de 1970, na qual ocorreu a crise econômica do milagre do crescimento e que teve como consequência a adoção dos ideais neoliberais para o seu enfrentamento.

Pochmann (2000) explica que se vivenciou no período do pós-segunda Guerra Mundial, um processo de construção de um padrão de integração social, criando condições favoráveis ao mundo do trabalho, ocorrendo, assim, um quase pleno emprego e a expansão da ação sindical, bem como do Estado. "Com o fim da Segunda Guerra Mundial, ocorreu a difusão de um padrão sistêmico de integração social, que somente viria a ser questionado veementemente com a crise econômica dos anos 70 e com o avanço das políticas neoliberais". (POCHMANN, 2000, p. 11).

Conforme Pochmann (2000), o questionamento do padrão sistêmico ocorreu no início da década de 1970 devido à crise da valorização do capital, a qual foi provocada pela "[...] fragilização do Sistema Monetário Internacional (fim da paridade ouro-dólar e instabilidade nas taxas de juros) e do esgotamento do padrão de industrialização norte-americano". (POCHMANN, 2000, p. 14). Diante dessa situação, a economia mundial fica estagnada, dando início ao processo de desestruturação liberal das bases de sustentação de desenvolvimento econômico capitalista, afetando assim o mercado de trabalho. Nesse período passa-se a vivenciar:

[...] um movimento de precarização do mercado de trabalho. Com isso, se quer enunciar a redução na capacidade de geração de novos empregos regulares e regulamentados, a destruição de parte das ocupações formais existentes, a diminuição do poder de compra dos salários e a ampliação da subutilização da força de trabalho. (POCHMANN, 2000, p. 52).

Como forma de enfrentamento das crises do sistema capitalista estabeleceu-se a reestruturação produtiva, onde o capital busca novas formas de produção e gestão do trabalho, objetivando retomar os patamares de lucratividade. Nesse sentido pode-se inferir que o principal propulsor das alterações relacionadas ao mundo do trabalho está ligado ao processo de reestruturação produtiva. (POCHMANN, 2000).

Com a crise do desenvolvimento ocorrida em 1982, denominada de crise da dívida externa, a estagnação da renda, a redução dos investimentos e os baixos índices dos indicadores sociais afetaram ainda mais o mercado de trabalho.

Em síntese, o mercado de trabalho após 1980 registrou o agravamento da pobreza e da indigência. Isto representa uma rápida inversão na tendência verificada entre 1950/80, quando gradualmente foi registrada a diminuição dos índices de pobreza nos meios urbanos e rurais. As novas formas de exclusão no mercado de trabalho aberto, ocupações atípicas e precarização nas condições e relações de trabalho, completam o cenário de dificuldades nos países latino-americanos neste final de século. (POCHMANN, 2000, p. 54).

Diante desse cenário, o mercado de trabalho brasileiro indica um caminho completamente diferente daquele percorrido nas décadas anteriores, onde a estruturação do mercado de trabalho era visível, com o aumento dos empregos assalariados e a redução dos trabalhos por conta própria. Pochmann (2000, p. 68) ao realizar uma comparação entre os anos 1940 até 1980, afirma que é possível observar que, "[...] de cada dez ocupações geradas, oito eram assalariadas, sendo sete com registro e uma sem registro". Os anos de 1980 pronunciam a fragilização do mercado de trabalho e na década de 1990 "[...] os sinais de desestruturação do mercado de trabalho assumiram um maior destaque, consolidando a tendência de redução do assalariamento com registro e de expansão do desemprego e de ocupações não organizadas". (POCHMANN, 2000, p. 65).

A década de 1990 é marcada pelos ideários neoliberais, que representam um conjunto de ideias políticas e econômicas que defendem a redução do Estado no campo da economia e ampliação do mercado. Assim, segundo Costa (2006), a ideologia presente nas ideias liberais busca "[...] a adoção de medidas voltadas para a redução da renda do trabalho e o aumento do poder de acumulação do grande capital". (COSTA, 2006, p. 21).

Assim, os argumentos vinculados a essa ideologia são baseados na desregulação e flexibilização do mercado de trabalho para uma possível geração de empregos e inclusão social. Entretanto, o que ocorreu foi um desmonte dos dispositivos institucionais, recém-conquistados pela aprovação da Constituição de 1988, que contribuíam para a elaboração de uma sociedade do trabalho.

A desestruturação do mercado de trabalho resultou na criação de várias formas de remuneração precária e, conseqüentemente, em uma maior exclusão social. As ações de cunho neoliberal, que reforçam a predominância do caráter financeiro sobre o produtivo no processo de acumulação, não resultaram em elevações significativas nas taxas de investimentos, assim como não foram suficientes para o retorno do crescimento econômico de forma sustentada. "As

medidas voltadas para a desregulação financeira possibilitaram condições muito mais satisfatórias à valorização financeira do capital, em detrimento dos investimentos produtivos". (POCHMANN, 2000, p. 16).

Com isso, na década de 1990 vivenciou-se um ambiente de:

[...] abertura comercial indiscriminada, a ausência de políticas setoriais defensivas, a escassa realização de negociações democráticas entre os distintos interesses, a preservação do sistema antidemocrático de relações de trabalho, a maior desregulação financeira e do mercado de trabalho, os elevados juros e a sobrevalorização da moeda nacional. (MATTOSO; POCHMANN, 1998, p. 214)

Todo esse processo de reorganização financeira vai fomentar a mundialização do capital e da produção, com uma predominância do mercado financeiro sobre o produtivo, assinalada pelo desemprego estrutural, pela redução de postos de trabalho e pela precarização das condições de trabalho. Processo que traz impactos significativos na organização da vida laborativa.

Krein (2001) explica que as mudanças ocorridas nas relações trabalhistas, por volta das décadas de 1980 e 1990, ocasionaram a flexibilização do contrato de trabalho (por meio do contrato por tempo determinado, por tempo parcial de trabalho). Mattoso e Pochmann (1998) afirmam que o mundo do trabalho, apesar de ainda estar estruturado por normas, legislações e acordos nacionais, "[...] sofre acentuadamente os efeitos da extraordinária mobilidade do capital, do *cluster* de inovações tecnológicas, da ampliação e desregulação da concorrência, do poder das finanças internacionais e do medíocre crescimento econômico". (MATTOSO; POCHMANN, 1998, p. 218).

Diante de um contexto de crise, como a vivenciada na década de 1980, com a adoção de ideias neoliberais e novos arranjos econômicos, o trabalho sofreu significativas mudanças. Antunes (2006) afirma que profundas mutações são vivenciadas no interior do trabalho com as novas configurações sociais, como o desemprego estrutural, a crescente precarização do trabalho entre outros fenômenos. Para esse autor, a lógica atual de produção de mercadoria vem transformando a concorrência e a busca por produtividade em um processo destrutivo, aumentando a precarização dos postos de trabalho e expandindo o exército de reserva.

Na década de 2000, as prerrogativas anunciadas nos anos 90, em relação ao mercado de trabalho, permanecem presentes e a crise financeira de 2008 deixa em alerta as principais economias mundiais. A crescente flexibilização dos contratos de trabalho e, conseqüentemente, a perda de direitos trabalhistas conquistados por meio de lutas sociais, são resultantes da economia de mercado neoliberal.

No que tange à economia nacional, o período que compreende de 2004 a setembro de 2008, a economia nacional foi assinalada com um crescimento econômico (para cerca de 5% ao ano). O aquecimento da economia nesse período é reflexo da política macroeconômica adotada desde 1999, a qual combinou metas de inflação, superávit primário nas contas do governo e taxa de câmbio flutuante, além disso, o contexto da economia internacional se mostrava favorável ao crescimento econômico. Segundo Baltar et al (2010)

Esse crescimento foi favorecido pelo expressivo aumento da ocupação, do emprego formal, dos rendimentos do trabalho, das transferências de renda, do aumento Real do salário mínimo que, em conjunto, resultaram em expressiva elevação da renda das famílias, principalmente daquelas situadas nos estratos intermediários e menores de renda familiar. (BALTAR et al, 2010, p. 5)

O aquecimento da economia nesse período proporcionou uma relativa melhoria nos aspectos referentes ao mercado de trabalho nacional como: redução do desemprego, aumento do emprego assalariado protegido e elevação do valor real do salário mínimo. Assim, antes da crise de 2008 que interrompeu esse processo de crescimento da economia, ocorreu um aquecimento do mercado de trabalho com significativos avanços na estrutura ocupacional devido à conjuntura mundial especialmente favorável à economia.

O crescimento da economia brasileira, nesse período, não chegou a ser muito significativa. Entretanto, possibilitou minimizar os efeitos provocados pela cultura historicamente marcada pela informalidade, precariedade e baixos salários. A instituição, em 2003, de uma política de valorização do salário mínimo em 2007, estabeleceu um mecanismo permanente para o reajuste anual, fomentando a economia nacional. (BALTAR et al, 2010).

Em 2008, mais precisamente em setembro, foi deflagrada uma crise financeira internacional, a qual teve início nos Estados Unidos. Os motivos dessa crise foram atribuídos ao grande volume de créditos imobiliários concedidos pelos

bancos americanos para compra de imóveis, gerando uma bolha imobiliária. Devido à inadimplência dos consumidores diante das altas taxas de juros, os bancos começaram a declarar falência. A crise de uma das maiores economias do mundo afetou outros países, ocasionando uma crise financeira mundial.

Apesar da crise econômica internacional de 2008 interromper o crescimento da economia brasileira, segundo Baltar et al (2010) as medidas tomadas pelo governo como: a redução temporária do IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados) dos bens duráveis de consumo; lançamento do programa de construção de casas populares denominado Minha Casa, Minha Vida; redução da taxa básica de juros pelo Banco Central, entre outras medidas, foram significativas para minimizar os efeitos negativos da crise financeira e manter o índice de empregos formais.

Portanto, o cenário brasileiro sinaliza para o aumento da formalização dos postos de trabalho com predominância do contrato de trabalho por prazo indeterminado, aumento dos salários e redução dos níveis de desemprego. Operando em um contra movimento vivenciado pelas tradicionais economias desenvolvidas, onde se vivencia um colapso no mundo do trabalho (principalmente na economia europeia) com a degradação das condições de trabalho. Entretanto, esse movimento de melhoria no mercado de trabalho brasileiro não exclui as formas de precarização, flexibilização e terceirização das relações trabalhistas, como os trabalhos em domicílio, temporários, por produção, terceirizados entre outras formas.

Diante desse contexto, é possível afirmar que o Brasil vive um momento contraditório, onde os indicadores relacionados ao trabalho levam a pensar que ocorreram melhorias das relações trabalhistas, mas que podem esconder movimentos de precarização com rearranjos das jornadas de trabalho, terceirização, exclusão de segmentos populacionais do mundo do trabalho e retardamento da entrada dos jovens no mercado de trabalho.

1.1.1 Impactos das Sucessivas Crises do Capitalismo no Mundo do Trabalho

As constantes alterações no contexto do trabalho indicam um conjunto de tendências no mundo do trabalho que configura um cenário crítico (ANTUNES, 2006). Tais tendências forjam alterações na forma e na qualidade do trabalho, como

por exemplo, o aumento de trabalhadores terceirizados, os quais compõem uma modalidade de trabalho precarizado, pois são subcontratados.

O movimento de terceirização e consequente desregulamentação do trabalho são reflexos do desmonte do Estado de Bem-Estar Social e da expansão do desemprego estrutural. (ANTUNES; ALVES, 2004). Processo que foi fortemente sentido a partir da década de 1990, mas como foi discutido anteriormente, o desmonte da estrutura do mercado de trabalho teve início na década de 1970 e se acentuou nas décadas posteriores, eclodindo na década de 1990, onde os ideários neoliberais se fizeram presentes mais intensamente.

A flexibilização dos contratos de trabalho, no cenário nacional contou com a colaboração do Estado, o qual aprovou legislações que acabaram por contribuir para esse processo. A regulamentação do contrato por tempo determinado foi aprovado por meio da Lei n. 9.601/98. O trabalho temporário é previsto na portaria nº 2, de 29/06/96, a qual acaba por estimular o trabalho precário. A Lei 9.061/1998 e a Medida Provisória nº 1709/98 substitui o pagamento das horas extras pelo Banco de Horas. (BRIDI, 2006).

Diante dessas prerrogativas, Krein (2001) afirma que no contexto da década de 1990, as empresas ditavam as regras referentes às relações de trabalho, deflagrando a sua degradação, provocando uma redução do trabalho regulamentado e, consequentemente, um aumento de trabalhos informais. Tal processo é resultante das constantes crises que o capitalismo vem passando nas últimas décadas, assim como das ideias neoliberais que buscam tirar o mundo do trabalho do terreno dos direitos e transferi-lo para o terreno dos negócios (relação contratante e contratado) minimizando o poder do Estado como regulador das relações trabalhistas.

No conjunto de mudanças referentes ao universo do trabalho, o aumento expressivo do trabalho feminino é um indicativo das novas configurações do mercado de trabalho. O labor feminino vem sendo alocado “[...] preferencialmente no universo do trabalho *part-time*, precarizado e desregulamentado”. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 338). A expansão do trabalho feminino é acompanhada de baixos níveis salariais em comparação a outros trabalhadores, assim como pela falta de acesso a direitos sociais e trabalhistas. (ANTUNES; ALVES, 2004).

O aumento de trabalhadores assalariados no setor de serviços, também é um demonstrativo das mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Antunes e Alves (2004) esclarecem que o setor de serviços absorveu um grande contingente de

trabalhadores rechaçados do setor industrial devido ao "[...] amplo processo de reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e do cenário de desindustrialização e privatização". (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 339).

A grande adesão dos trabalhadores ao setor de serviço pode revelar uma relativa precarização do trabalho, uma vez que esse setor, em sua grande maioria, não demanda trabalhadores especializados e, por conseguinte, a remuneração advinda dessas atividades é relativamente baixa. Também é nesse setor que os jovens, frequentemente, têm suas primeiras experiências com o mundo do trabalho. A falta de exigência de habilidades complexas facilita a inserção dos jovens que geralmente não possuem vivências trabalhistas e encontram no setor de serviços a oportunidade de adquirir experiência.

As mudanças no mundo do trabalho atingem todos os que vivem da venda de sua força de labor. Antunes e Alves (2004) afirmam que o progressivo afastamento dos jovens do mercado de trabalho é uma evidência das mutações ocorridas no universo do trabalho.

Outra tendência presente no mundo do trabalho é a crescente exclusão dos jovens, que atingiram a idade de ingresso no mercado de trabalho e que, sem perspectiva de emprego, acabam muitas vezes, engrossando as fileiras dos trabalhos precários, dos desempregados, sem perspectivas de trabalho, dada a vigência da sociedade do desemprego estrutural. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 338).

O não ingresso dos novos trabalhadores no mercado de trabalho ocasiona inúmeras consequências para a população juvenil, em especial aos pertencentes às camadas menos favorecidas da sociedade. A falta de acesso ao trabalho formalizado e protegido limita as alternativas de construção de um futuro baseado na experiência laborativa, de inclusão, de superação do ciclo de pobreza e violação de direitos em que os excluídos socialmente são submetidos historicamente.

As transfigurações pelas quais vem passando o trabalho traz em seu bojo, diversas contradições e discrepâncias, pois ao passo que o mercado de trabalho não adere os novos trabalhadores, como os jovens recém-saídos dos sistemas formais de ensino, contraditoriamente, faz uso indevida e criminosamente da mão de obra infantil, assim como expulsa os trabalhadores mais idosos do meio laborativo. (ANTUNES; ALVES, 2004). São contradições como essas que configuram o atual

cenário do mundo do trabalho e que os jovens se deparam ao tentar entrar nesse mercado.

Segundo Antunes e Alves (2004), o aumento das atividades realizadas no ambiente doméstico é outro fator que caracteriza as alterações ocorridas no universo do trabalho. Os autores chamam a atenção para o fato de que essa modalidade de trabalho vem ganhando espaço, principalmente, devido à teleinformática e à desconcentração e flexibilização do processo produtivo. Essa modalidade de trabalho não escapa aos feitos perversos que vêm sofrendo as relações de trabalho, ao contrário, possibilita a exploração, precarização e informatização das relações trabalhistas. São vários os exemplos de trabalho por tempo parcial, por produção, por prazo determinado que são praticados na modalidade de trabalho em domicílio.

Antunes e Alves (2004), diante das configurações do mercado do trabalho afirmam que vem ocorrendo um significativo aumento dos trabalhos realizados pelo chamado "Terceiro Setor", onde a prevalência do trabalho é voluntário, assistencial e sem fins lucrativos. "A expansão desse segmento é um desdobramento direto da retração do mercado de trabalho industrial e de serviços, num quadro de desemprego estrutural". Entretanto, essa é uma "[...] alternativa extremamente limitada para compensar o desemprego estrutural, não se constituindo, em nosso entendimento, numa alternativa efetiva e duradoura ao mercado de trabalho capitalista". (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 339-340). Nesse sentido, a absorção dos trabalhadores não incluídos no mercado de trabalho pelo terceiro setor é funcional para o sistema vigente, o qual se mostra incapaz de absorver esses trabalhadores.

As novas configurações do modelo capitalista vigente, com a reestruturação produtiva, suas profundas transformações tecnológicas e financeirização da economia, traçaram mudanças significativas no âmbito do trabalho, como os assinalados anteriormente, mascarando e reafirmando novas e velhas formas de exploração da classe trabalhadora. A precarização dos postos de trabalho e a desregulamentação dos direitos trabalhistas apresentam-se disfarçadas nos discursos de competitividade e flexibilidade do mercado de trabalho.

Todas essas mudanças, pelas quais o mundo do trabalho vem passando, afetam diretamente a vida dos trabalhadores, sendo necessário um olhar mais ampliado para compreender a atual classe que vive da venda de sua força de trabalho, nos termos de Antunes (2006). Assim a classe trabalhadora da atualidade,

tornou-se mais heterogênea, complexificada, fragmentada e mais ampla do que o proletariado industrial produtivo do século passado. Diferente das correntes que afirmam a perda da centralidade analítica da noção de classe, Antunes (2006) utiliza a expressão “classe-que-vive-do-trabalho” objetivando dar validade contemporânea ao conceito marxista de classe trabalhadora, bem como dar amplitude ao ser social que trabalha. Assim, a “classe-que-vive-do-trabalho” não se constitui só de trabalho manual direto, mas também, engloba a totalidade do trabalho social, coletivo e assalariado. Nesse sentido, a “classe-que-vive-do-trabalho” engloba os proletariados industriais, bem como o conjunto de trabalhadores que vendem sua força de trabalho.

A diversificação de classes, no atual contexto, não apaga o caráter central do modelo de produção capitalista que é a espoliação do trabalhador. Ainda se faz presente a relação de exploração e explorado na realidade cotidiana da sociedade atual. Nesses aspectos, o reconhecimento da classe trabalhadora em seu sentido amplificado permite aceitar que o mundo do trabalho vem sofrendo mutações importantes. Essas mutações não são suficientes para validar o discurso do abandono da luta de classes pelo olhar contemporâneo e pós-moderno, pois o reconhecimento que vivemos em uma sociedade composta por classes heterogêneas não pode esconder as contradições existentes no capitalismo e não pode apagar a exploração de uma classe por outra.

Diante das discussões apresentadas sobre as novas configurações do mundo do trabalho é possível compreender como as crises econômicas afetam diretamente o mercado de trabalho, bem como foi engendrando as mudanças ocorridas no mundo do trabalho. É nesse processo de mudanças do mundo do trabalho em que os jovens serão inseridos nos diferentes agrupamentos que compõem a classe trabalhadora, sofrendo diretamente os reflexos advindos desse movimento. Assim, nesse cenário, volta-se a atenção para a qualidade dos postos de trabalho, pois se entende que não basta qualquer trabalho, faz-se necessário que seja um trabalho digno, o qual possibilite formas de sustento decente, exercido em condições de igualdade e liberdade.

Nesse sentido, no próximo tópico será abordada a temática do Trabalho Decente, o qual surge como uma forma de enfrentamento da degradação do mundo do trabalho que vem ocorrendo nas últimas décadas, buscando orientar os Estados

signatários na busca de mecanismos para a promoção de postos de trabalho mais dignos.

1.2 TRABALHO DECENTE

O conceito de Trabalho Decente passou a ser utilizado pela OIT em 1999 em meio às discussões sobre as Metas do Milênio. Momento em que se observou, em escala mundial, a acentuação dos problemas relacionados ao aumento do desemprego, surgimento de novas formas de informalidade, precarização das relações de trabalho e, conseqüentemente, o aumento da desigualdade social. (OCAMPO, 2007 apud PRONI; ROCHA, 2010).

A OIT desde 1999 vinha tentando chamar a atenção para a questão do Trabalho Decente. Entretanto, o mesmo passou a ser pautado e a ganhar mais força, em julho de 2006, quando o Conselho Econômico e Social da Organização das Nações Unidas (ONU) recomendou ao sistema das Nações Unidas apoiar e financiar ações de geração de emprego produtivo, além de cooperar com a implementação do Trabalho Decente para todos.

Segundo Anau e Conceição (2011):

A bandeira do Trabalho Decente tem como pano de fundo um quadro social alarmante de desemprego e pobreza. Havia aproximadamente 195 milhões de desempregados no mundo em 2005. Por sua vez, cerca de metade de todos os ocupados (1,4 bilhão de pessoas) vivia com menos de US\$ 2 por dia. Outro ambiente marcante que guarda forte relação com a defesa do Trabalho Decente por uma instituição como a OIT é a precarização das relações de trabalho, que vai desde as modalidades degradantes do trabalho, como são os casos do trabalho escravo e do trabalho infantil, até a difusão das formas de contratação com nenhum ou com baixo grau de proteção previdenciária, benefícios, remuneração e demais direitos trabalhistas. (ANAU; CONCEIÇÃO, 2011, p. 46).

Portanto, foi em um contexto de crise global do emprego e deterioração das condições das relações trabalhistas que a OIT propôs a Agenda do Trabalho Decente, sendo esta uma estratégia de enfrentamento da precarização do trabalho. (PRONI; ROCHA, 2010).

O Trabalho Decente é apreendido como aquele que dá condições para o indivíduo ter uma vida digna e está ligado a um entendimento de sociedade sustentável. Por Trabalho Decente entende-se "o trabalho adequadamente

remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna". (BRASIL, 2010, p. 11). Assim, a compreensão de Trabalho Decente ancora-se em quatro pilares estratégicos, são eles:

a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social. (BRASIL, 2010, p. 11)

No entendimento da OIT, o respeito a esses pilares viabilizam o alcance de condições que favorecem melhores postos de trabalho para a classe trabalhadora, caminhando na promoção do Trabalho Decente. Segundo a OIT, o Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza e redução das desigualdades sociais, bem como para a garantia da governabilidade democrática e do desenvolvimento sustentável.

Ao refletir sobre o conceito de Trabalho Decente proposto pela OIT, podem-se observar contradições, pois levando em conta o contexto econômico vigente, é possível perceber que dentro do capitalismo não existe pleno emprego. Quanto à remuneração adequada, não ficam claros quais os parâmetros que se deve ter como referência para dizer se um determinado trabalho está ou não sendo remunerado adequadamente.

Entre setembro de 2003 e novembro de 2005 o Trabalho Decente foi discutido e definido em 11 conferências e reuniões internacionais. No cenário nacional, a promoção do Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT a partir de junho de 2003, com a assinatura do Memorando de Entendimento que previa o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente. O MTE é o órgão responsável por coordenar as ações de promoção ao Trabalho Decente.

Em maio de 2006 em parceria com a OIT o governo brasileiro, por meio de consultas às organizações de empregadores e de trabalhadores, elaborou a Agenda Nacional do Trabalho Decente, que tem três prioridades centrais:

- a) Garantir mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento;
- b) Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e
- c) Fortalecer o diálogo social.

A referida agenda expressa um compromisso entre o governo brasileiro e a OIT na promoção do Trabalho Decente, a qual deve ser implementada com a colaboração das organizações de empregadores e de trabalhadores. A agenda está ligada a problemas sociais que atingem a vida cotidiana da classe trabalhadora, só para citar um exemplo: ainda nos dias atuais é significativo o número de trabalhadores que são expostos a condições análogas ao trabalho escravo. Segundo a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE (BRASIL, 2013e), no ano de 2012 foram resgatados 2.560 trabalhadores encontrados em situação análoga à de escravo. Quanto ao trabalho infantil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Estatística (IBGE), a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) encontrou no ano de 2011 "89 mil crianças trabalhadoras de 5 a 9 anos de idade; 615 mil na faixa de 10 a 13 anos de idade; e a maioria, 3 milhões, de 14 a 17 anos de idade. Metade das crianças de 5 a 13 anos trabalhadoras encontram-se na Região Nordeste". (IBGE, 2012, p. 226). Nesse sentido, as prioridades centrais da agenda objetivam o enfrentamento de problemas sociais antigos, os quais exigem demandas de políticas públicas eficazes.

Demonstrando o empenho do governo para com o Trabalho Decente, bem como a sua preocupação com as demandas apresentadas pelos jovens no âmbito do trabalho, em 2010 foi elaborada a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ) no Brasil, a qual contempla a faixa etária de jovens de 15 a 29 anos. Nesse mesmo ano ocorreu o lançamento do Plano Nacional de Trabalho Decente e do Programa Nacional de Trabalho Decente, visando atender e fortalecer as legislações vigentes, ampliar a proteção social e incentivar a inserção de jovens no mercado de trabalho de maneira digna.

A ANTdj traz quatro prioridades que devem ser seguidas para o alcance da promoção do Trabalho Decente para a juventude, são elas:

- a) Mais e melhor educação;

- b) Conciliação de estudos, trabalho e vida familiar;
- c) Inserção ativa e digna no mundo do trabalho; e
- d) Diálogo social.

A elaboração de uma agenda de Trabalho Decente voltada para a juventude tem grande relevância ao considerar o contexto nacional onde o trabalho se faz presente na vida cotidiana dos jovens. Ao tratar de Trabalho Decente para os jovens, tanto governo quanto a OIT, "[...] propõem uma reflexão não apenas sobre as suas oportunidades de obter uma ocupação de qualidade, como também sobre as suas possibilidades de transição no mercado de trabalho, ou seja, de construção de percursos diferentes para trajetórias ocupacionais futuras". (BRASIL, 2010, p. 5).

O acesso ao mundo do trabalho em condições dignas pelos jovens é uma das preocupações da ANTDJ, pois “promover Trabalho Decente e produtivo para os jovens é optar por fortalecer a democracia, apoiar a coesão social e contribuir com o crescimento econômico”. (OIT, 2007, p. 11). No que tange à presente pesquisa, a terceira prioridade da ANTDJ, que versa sobre a inserção ativa e digna dos jovens no mundo do trabalho terá especial atenção. Porém, verifica-se que as outras três prioridades estão interligadas, pois ao se promover mais e melhor educação está se investindo na formação de qualidade. Com isso, oportunizam-se aos alunos melhores condições de adentrarem no mundo do trabalho em postos de qualidade e, conseqüentemente, proporciona-se a conciliação entre os estudos, o trabalho e a vida familiar. Sendo assim, a inserção ativa e digna no mundo do trabalho não pode ser pensada como um fato isolado, mas sim, como um processo que sofre interferência de diversos setores da sociedade.

A preocupação com a inserção digna dos jovens no mundo do trabalho é de grande relevância, pois ao pensar nos jovens brasileiros pertencentes à classe trabalhadora, o ingresso precoce no trabalho é algo que se faz presente por questões de sobrevivência pessoal e familiar. Junto a esse fenômeno encontra-se o fato de que para os jovens os níveis de desemprego são mais elevados, quando comparados ao restante dos trabalhadores, segundo a OIT, “o desemprego juvenil continua em níveis bastante elevados (sendo mais do que o dobro em comparação aos adultos), além de ser inquietante a proporção de jovens que não estudam e nem trabalham”. (OIT, 2009, p. 7). Ainda segundo a OIT (2009), a proporção de jovens entre 15 a 24 anos que não estudam e nem trabalham era de 18,8% e a taxa de

desemprego juvenil, nessa mesma faixa etária era de 17% no ano de 2007. Conforme Reis (2012, p. 32), “os jovens com idade entre 15 e 24 anos formam os grupos etários que apresentaram o maior aumento na taxa de desemprego entre 1996 e 2009”. Diante dessas questões, a preparação e a inserção dos futuros trabalhadores no mercado de trabalho é foco de atenção do governo por meio de políticas públicas e a ANTDJ expressa essa política. A problemática referente ao atual contexto do jovem no mercado de trabalho será abordada no próximo capítulo.

Para a OIT, o Brasil é pioneiro na criação das agendas subnacionais. O estado da Bahia foi o primeiro a elaborar em 2007 uma agenda para o Trabalho Decente e o estado de Mato Grosso realizou em abril de 2009, a Conferência Estadual pelo Trabalho Decente. A cidade de São Bernardo do Campo, em maio de 2010, implementou um decreto no qual dispõe que “todos os procedimentos relacionados à contratação de obras e serviços no âmbito da Administração Municipal deverão estabelecer, como incentivo à prática do Trabalho Decente”. (SÃO BERNARDO DO CAMPO, 2010). Outras ações na direção da adoção da Agenda do Trabalho Decente são identificadas nos estados da Bahia, do Mato Grosso e Minas Gerais.

Em maio de 2012, o estado do Paraná, por meio da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Economia Solidária, juntamente com a representante do escritório da OIT no Brasil, assinou um termo de cooperação técnica para a construção da Agenda de Trabalho Decente do Estado do Paraná. (PARANÁ, 2013).

No que tange ao município de Ponta Grossa, não foi identificado, até o momento, nenhuma ação ou discussão na direção do Trabalho Decente, fato que pode demonstrar que a agenda, que vem pautando as políticas do trabalho em âmbito nacional não está na pauta municipal. Um dos motivos que pode justificar a ausência de discussões sobre o Trabalho Decente, em âmbito municipal, pode ser atribuído à ausência de um Conselho Municipal do Trabalho, o qual ainda está sendo estruturado.

Ao refletir sobre o conceito de Trabalho Decente e sobre as propostas das duas agendas nacionais, percebe-se que existe uma preocupação dos órgãos supranacionais, bem como do governo brasileiro na busca de melhorar as condições de trabalho. A conquista das prioridades estabelecidas traria grandes melhorias para a classe que vive do trabalho. Entretanto, a leitura da temática do Trabalho Decente

não pode ser feita de forma sistêmica, mas sim, deve-se buscar um olhar dialético na tentativa de identificar as forças e interesses que permeiam a presente temática.

No que se refere ao caráter ideológico expresso nas propostas das agendas do Trabalho Decente, bem como o lugar que ocupa no cenário nacional e internacional pode-se identificar os seguintes aspectos:

- Contradição entre a conjuntura e os objetivos da agenda: em um contexto de flexibilização, de desmonte dos direitos trabalhistas, de precarização das relações de trabalho, as agendas buscam “garantir mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento”. (BRASIL, 2006).
- Verifica-se que a proposta da construção de uma agenda para o Trabalho Decente constitui uma medida que vem de fora para dentro, ou seja, é orientada pela política internacional, a qual também visa atender interesses pautados internacionalmente, como evitar a concorrência desleal no mercado internacional.
- Pensando pelo viés econômico, para o Brasil concorrer no mercado internacional sem restrições impostas pelos órgãos reguladores, faz-se necessário respeitar as normas e regulamentações trabalhistas como “erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil”. (BRASIL, 2006).

Ressalta-se que as propostas das agendas do Trabalho Decente são de suma importância no enfrentamento de questões sociais como o trabalho infantil e o trabalho análogo ao escravo. O que se busca aqui é chamar a atenção para as contradições que permeiam a busca pelo Trabalho Decente.

É válido lembrar que a proposta do Trabalho Decente é apresentada como enfrentamento de um contexto crescente de flexibilização dos contratos de trabalho, perda de direitos trabalhistas e precarização dos postos de trabalho. Fatos que são resultantes da economia de mercado de matriz neoliberal e de política de mercado.

Nesse cenário, a temática do Trabalho Decente se apresenta imbricada por uma ideologia de reestruturação e valorização do trabalhador, atuando em um contramovimento da precarização e flexibilização do trabalho que foi fortemente vivenciada pela introdução das políticas neoliberais no início dos anos 90. A

proposta do Trabalho Decente não objetiva mudanças estruturais relacionadas ao sistema econômico, mas busca reduzir a exploração ostensiva dos trabalhadores, regulando as relações de trabalho a nível internacional, bem como nivela a concorrência entre as economias mundiais.

Pensando pela lógica do capital, o desrespeito às normas trabalhistas gera ganhos para os detentores dos meios de produção, conseqüentemente gera lucro, pois reduz os gastos com encargos trabalhistas, levando à redução no preço final das mercadorias. Esse processo faz com que a mercadoria produzida nessas condições possa ser vendida no mercado, nacional e internacional, a preços mais acessíveis, gerando uma concorrência desleal com os países que respeitam a legislação trabalhista. Portanto, nessa perspectiva, pode-se entender que para vender no mercado internacional é necessário ter os parâmetros do Trabalho Decente, assim o respeito às legislações trabalhistas não favorece somente o trabalhador, mas também o mercado internacional, o que leva a pensar que o Trabalho Decente é uma via de mão dupla, ao mesmo tempo em que traz melhorias para a classe que vive do trabalho, também favorece o grande capital.

A elaboração e execução de agendas para o Trabalho Decente expressam uma preocupação com as relações trabalhistas, pois vêm imbricadas pela ideologia da defesa dos interesses da classe trabalhadora e objetivam, claramente, ganhos para essa classe. Também traz incutida a busca pelo alcance de melhores indicadores sociais, os quais favorecem as relações internacionais. Proni e Rocha (2010) afirmam que diversos estudos mostram que o Trabalho Decente está relacionado ao desenvolvimento econômico “[...] em geral os países em desenvolvimento apresentam uma pontuação inferior à dos países industrializados nos diversos indicadores (ou *déficits* mais acentuados)”. Portanto, a proposta do Trabalho Decente expressa interesses voltados tanto para a classe trabalhadora quanto para o grande capital.

Após as considerações apresentadas no presente sobre a importância do trabalho e, conseqüentemente, a busca de qualidade do trabalho por meio das propostas do Trabalho Decente, pretende-se discutir no próximo capítulo questões relacionadas à educação para o trabalho, bem como mercado de trabalho para a juventude.

CAPÍTULO 2

JUVENTUDE E MERCADO DE TRABALHO

A temática juventude e trabalho é multifacetada e envolve vários fatores, não devendo ser pensada isoladamente, mas sim, levando-se em conta os diversos elementos que a permeiam. No presente capítulo, as reflexões realizadas sobre a referida temática serão feitas pelo viés das questões referentes ao entendimento de juventude, dos indicadores sobre o mercado de trabalho para esse público, bem como a política pública de qualificação profissional. Essas questões subsidiam o entendimento do processo de preparação e inserção dos jovens no mundo do trabalho.

2.1 JUVENTUDE COMO UMA CATEGORIA SOCIAL

Pensar a juventude e a multiplicidade de fatores que a permeiam requer uma compreensão ampliada do que significa ser jovem na contemporaneidade. Na concepção de Dayrell e Carrano (2003), a temática juventude é complexa. A sua diversidade e pluralidade exigem um olhar ampliado que possibilite o entendimento de múltiplas possibilidades do sentido de ser jovem.

Aquino (2009) analisa que, historicamente, o entendimento de juventude foi vinculado ao momento de passagem, de transitoriedade da infância para a vida adulta. Soares (2010) coloca que a compreensão de juventude como um espaço de preparação para o futuro, uma etapa do vir a ser, está relacionada à emergência da sociedade industrial, na qual os jovens devem ser preparados para a inserção no processo produtivo. Outra concepção ligada à temática juvenil é o olhar de negatividade, pois "há uma tendência de encarar a juventude na sua negatividade, o que ainda não chegou a ser, negando o presente vivido". (DAYRELL, 2003, p. 41).

Nos dias atuais, esse entendimento de juventude, vinculado a "um vir a ser" no futuro e de negatividade, vem sendo modificado. As percepções limitadas e reducionistas ligadas à juventude estão sendo, pouco a pouco, substituídas por uma visão mais ampliada. Entretanto, construir uma noção que contemple as diversidades ligadas a essa faixa etária "significa não entender a juventude como

uma etapa com um fim predeterminado, muito menos como um momento de preparação que será superado com o chegar da vida adulta". (DAYRELL, 2003, p. 41), pois não existe uma linearidade e homogeneidade na forma de ser jovem. Com isso, partilha-se do entendimento de Dayrell (2003, p. 42) o qual explica que a juventude é:

Um momento cujo núcleo central é constituído de mudanças do corpo, dos afetos, das referências sociais e relacionais. Um momento no qual se vive de forma mais intensa um conjunto de transformações que vão estar presentes, de algum modo, ao longo da vida.

Assim sendo, não é possível entender essa fase da vida apenas como um momento de transitoriedade, sendo muito mais que isso, contemplando aspectos sociais e culturais. Dayrell e Carrano (2003) entendem que a juventude é, concomitantemente, um tipo de representação e uma condição social. Por esse viés, compreende-se juventude como sendo:

[...] parte de um processo mais amplo de constituição de sujeitos, mas que tem suas especificidades que marcam a vida de cada um. A juventude constitui um momento determinado, mas que não se reduz a uma passagem, assumindo uma importância em si mesma. Todo esse processo é influenciado pelo meio social concreto no qual se desenvolve e pela qualidade das trocas que esse proporciona. (DAYRELL; CARRANO, 2003, p. 3).

Na linha de pensamento dos autores supracitados, pode-se afirmar que não existe um único jeito ou forma de ser jovem, mas sim, múltiplas camadas que constituem o jovem, sendo plural e diversificado. O entendimento de juventude perpassa pela linha que adota a noção do jovem como sujeito de direitos, que reconhece as peculiaridades que envolvem essa fase da vida, abrangendo uma área de interseção na qual são contemplados os direitos de cidadania e os direitos humanos. Compreendendo o jovem como sujeito de direitos, parte-se da concepção da indivisibilidade dos direitos individuais e coletivos. (AQUINO, 2009).

Ao abordar a categoria juventude, Ribeiro, Lanes e Carrano (2006, p. 77) afirmam que:

A noção de “juventudes” é um complexo processo socioeconômico cultural que se expressa simultaneamente em diversidades e desigualdades, objetivas e subjetivas. Dessa forma, ao tratarmos da juventude, devemos ter em mente a dupla dimensão dessa categoria que expressa simultaneamente um momento do ciclo de vida e determinadas contingências de inserção dos sujeitos na estrutura social.

Tendo como horizonte esse entendimento, a juventude não pode ser compreendida apenas como um momento de transitoriedade entre a fase da infância e a vida adulta. Nesse viés, Dayrell e Carrano (2003) colocam que a juventude deve ser vista e pensada sobre a ótica que tem como núcleo central as transformações, não apenas do corpo, mas também, das referências sociais e psicológicas, onde são vivenciadas formas intensas de transformações que influenciarão de alguma forma o futuro desses indivíduos. Pensar a juventude é também pensar as interfaces que a interpõem como educação, esporte, lazer, cultura, sexualidade, trabalho entre tantas outras.

O entendimento mais ampliado de juventude é relativamente novo, visto que a temática também é nova na pauta política. A juventude passa a ganhar destaque na agenda política brasileira após os anos de 1990, em um cenário de crise econômica que afetou fortemente as condições de trabalho, trazendo intensa precarização das relações trabalhistas. Segundo Aquino (2009) foi somente em 2004, que teve início em âmbito federal, um intenso debate que evidenciava a necessidade de implantação de política pública voltada para esse segmento populacional.

Dayrell e Carrano (2003) elucidam que ao reportar a literatura que discute a temática da juventude é possível verificar que existe uma gama de discussões sobre a temática. No entanto, não há um consenso em torno da classificação dos limites de idade que a definem e nem uma definição exata de juventude, visto que esta é uma categoria que está em constante construção social. Aquino (2009) defende que as políticas públicas federais precisam de um marco referencial conciso a respeito do conceito de juventude. Assim, segundo o autor, a falta de um referencial preciso pode ser visualizada nas diferentes faixas etárias estabelecidas pelos programas direcionados ao público juvenil.

A aprovação do Estatuto da Juventude em 2013 traz avanços nesse quesito, sendo um marco legal que prevê princípios e diretrizes para a consolidação das políticas públicas direcionadas a essa faixa populacional. Segundo a Secretária

Nacional de Juventude (SNJ), depois de quase dez anos de tramitação, o Estatuto da Juventude foi aprovado pela Lei n. 12.852/2013. Sua elaboração e aprovação contou com a participação de organizações e movimentos sociais, com audiências públicas e espaços para os jovens opinarem sobre os conteúdos abordados.

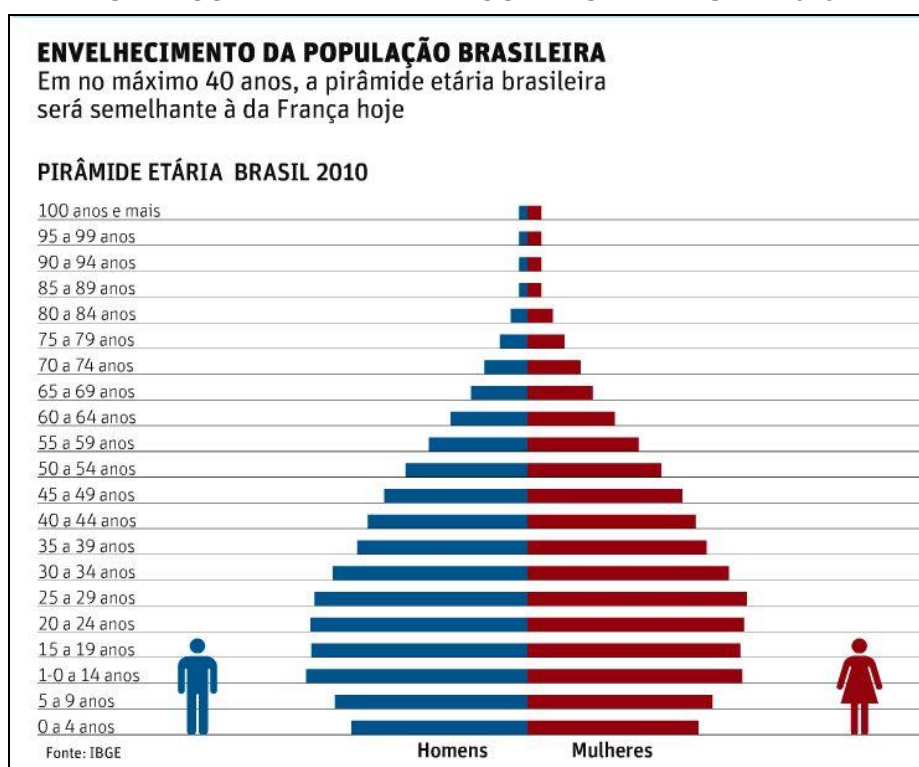
O Estatuto objetiva aprofundar os direitos já previstos em lei como: educação, trabalho, saúde e cultura, assim como, busca assegurar novos direitos para a população jovem como os direitos à participação social, ao território, à livre orientação sexual e discussão de sustentabilidade. O estatuto institui o Sistema Nacional de Juventude que tem a função de organizar todas as ações voltadas para os jovens. A criação de conselhos estaduais e municipais como espaços importantes de deliberação e de participação dos jovens é uma das propostas do referido estatuto.

O Estatuto expressa um grande passo na caminhada para a conquista de direitos sociais para os jovens, visto que no conjunto de legislações existentes no Brasil, não havia até o momento, uma legislação específica destinada à garantia dos direitos da juventude, como é o caso das crianças e dos adolescentes, assim como dos idosos com os seus respectivos estatutos. Assim, o Brasil desponta como precursor ao estabelecer um mecanismo legal que objetiva a garantia dos direitos do conjunto da juventude brasileira. A aprovação de um estatuto para a juventude, ao criar artigos e diretrizes para que a política para essa faixa populacional seja institucionalizada, torna-se um instrumento de cobrança para a efetivação dos direitos previstos no referido estatuto, significando um grande avanço.

A presente pesquisa toma como referência o Estatuto da Juventude, a Secretaria Nacional de Juventude (SNJ), bem como o Conselho Nacional de Juventude (CONJUV) para a classificação etária, tendo em vista a definição de juventude. Sendo assim, a SNJ e o CONJUV adotam as seguintes classificações: é considerada jovem, no contexto nacional, a pessoa que se encontra na faixa etária de 15 a 29 anos, sendo dividida esta faixa em três subgrupos: de 15 a 17 anos são classificados como jovens-adolescentes; de 18 a 24 anos são os jovens-jovens e de 25 a 29 anos são os chamados jovens-adultos. "Esta classificação contribui para o aperfeiçoamento de desenhos de programas e ações, pois os desafios colocados para os jovens de 16 anos são bastante distintos dos enfrentados pelos jovens de 24 ou 29 anos". (BRASIL, 2013f, p. 10).

Ter clara a definição e a classificação do que se entende por juventude é importante, pois segundo a SNJ, apoiada nos dados do censo de 2010, o Brasil possui cerca de 50 milhões de jovens, com idade entre 15 e 29 anos, representando aproximadamente 25% do total da população brasileira. (BRASIL, 2013f). Número expressivo de sujeitos que demandam políticas públicas específicas. Assim, verifica-se que o Brasil possui um alto índice de jovens. Entretanto, ao se reportar à pirâmide demográfica pode-se verificar que a população caminha para o envelhecimento, fenômeno já vivenciado nos países desenvolvidos, em especial os europeus.

GRÁFICO 1 – PIRÂMIDE DEMOGRÁFICA – BRASIL – 2010



Fonte: Adaptado de IBGE (2010c)

O atual desenho demográfico do Brasil justifica o fato de a juventude ganhar destaque na pauta das políticas públicas, pois se trata de uma faixa populacional expressiva com especificidades que demandam atenção especial. Segundo a SNJ, a ampliação da idade até 29 anos é motivada pelos fenômenos sociais contemporâneos que implicam no prolongamento da categoria juvenil. Nesse sentido, o alargamento da idade compreendida como sendo jovem é resultado das mudanças demográficas e sociais ocorridas nas últimas décadas, como o aumento da expectativa de vida, bem como as mudanças ocorridas no mundo do trabalho que dificultam a conquista da independência financeira das novas gerações. Diante

desse cenário, o processo de preparação e a inserção dos jovens no mundo do trabalho passaram por mudanças devido às influências das transformações vivenciadas nos últimos tempos, exigindo adequações das políticas públicas no atendimento aos jovens.

As alterações ocorridas na sociedade contemporânea ocasionaram um retardamento da entrada dos jovens no mercado de trabalho, uma vez que se prolongou o tempo de escolarização formal, adiando a entrada de novos trabalhadores no mundo do trabalho. Tal fenômeno é apontado por Antunes e Alves (2004) como resultado das mutações que vêm ocorrendo no contexto do trabalho, como precarização dos postos de trabalho, terceirização, contrato por tempo determinado, entre outros já apontados anteriormente no primeiro capítulo. Assim, ser jovem atualmente é dicotomicamente ser jovem e adulto ao mesmo tempo, pois se participa da vida adulta em certos aspectos, como a atividade sexual que vem sendo vivenciada cada vez mais prematuramente, e se é jovem em outros aspectos, como a dependência financeira que se tem prolongado indefinidamente.

Essa dessincronização das passagens não apenas coloca em xeque a centralidade da inserção no mercado de trabalho como marco necessário e definitivo da transição para a vida adulta, como também obscurece a própria concepção da juventude como etapa transitória. (AQUINO, 2009, p. 28).

Desta forma, percebe-se um prolongamento da fase pertencente à juventude em um contexto que evidencia as incertezas existentes no processo de passagem dos bancos escolares para o mundo do trabalho. (AQUINO, 2009). Entretanto, esse prolongamento é vivenciado pelos jovens de forma distinta, dependendo do contexto socioeconômico a que pertencem.

A duração e a qualidade desta etapa do ciclo da vida são mais ou menos favorecidas pelas características socioeconômicas dos jovens – a origem social, a renda familiar e o nível de desenvolvimento da região onde vivem – e pelas diferentes exigências relacionadas aos papéis/lugares que homens e mulheres ou indivíduos pertencentes a grupos raciais distintos tradicionalmente ocuparam na sociedade. (AQUINO, 2009, 31).

Sendo assim, a intensidade e extensão dessa etapa da vida são determinadas pela posição social que o jovem ocupa na sociedade. “Os papéis sociais dos jovens dentro dos arranjos familiares são, por sua vez, estabelecidos de acordo com as condições de vida, valores culturais e expectativas dos grupos

socioeconômicos aos quais pertencem”. (SOARES, 2010, 47). A questão econômica acaba por definir, em certa medida, o retardamento ou a antecipação da vida adulta. Ao se tratar dos jovens pertencentes às camadas mais empobrecidas, a adultização se faz presente precocemente devido às responsabilidades que lhes são impostas desde muito cedo.

É válido deixar claro que ao refletir sobre a preparação e inserção dos jovens no mundo do trabalho, volta-se a atenção para essa camada social em específico, que por questões socioeconômicas, como o não acesso à educação formal de qualidade, dificuldades de aprendizagem, falta de acesso à qualificação profissional, acabam adentrando o mercado de trabalho em setores de baixa complexidade. Esse processo pode ser permeado por questões complexas como postos de trabalho precário, baixa remuneração, abandono escolar e, conseqüentemente, desqualificação profissional. Nesse sentido, as chances de galgar melhores postos de trabalho diminuem quando o jovem deixa de estudar. Apesar disso, esse jovem contenta-se em conseguir um trabalho qualquer que o satisfaça momentaneamente. Entretanto, com o tempo as referências mudam e o que era considerado um bom trabalho aos 18 anos, passa a não ser aos 25 anos.

2.2 PREPARAÇÃO PARA O TRABALHO: UMA CONSTRUÇÃO SOCIAL

Ao longo da história o aprendizado para o trabalho se dava pela experiência. Braverman (1987) esclarece que antes da Revolução Industrial, eram necessários anos de aprendizado para que um profissional fosse considerado apto a desempenhar uma função em determinada área. Porém, com os novos processos de produção capitalista e, tendo em vista as mudanças ocorridas no contexto produtivo, o Estado é chamado a criar e regular mecanismos de preparação da mão de obra.

A preparação para o trabalho, no contexto nacional, faz parte de uma construção social permeada por contradições e disputa de interesses. Construção social entendida aqui como um processo resultante das experiências das relações entre os sujeitos e desses com a estrutura social. Nesse processo, as contingências históricas influenciam a vida cotidiana dos sujeitos, mesmo que esses indivíduos não

se dêem conta disso. As experiências humanas, construídas socialmente, são internalizadas e naturalizadas. (THOMPSON, 1988).

Para a presente pesquisa, ao pensar a construção da educação voltada para o trabalho no contexto nacional, adotou-se como ponto de partida a década de 1930. Tal recorte temporal justifica-se devido à instalação do Estado Novo, momento em que ocorreram importantes mudanças nos setores econômicos e, conseqüentemente, na área da educação, resultado de uma política de incentivo à industrialização presente no país. Ressalta-se que ações voltadas à educação datam desde a vinda dos primeiros jesuítas no período da colonização. Não se pretende através da presente pesquisa realizar um levantamento da história da educação, mas sim, buscar compreender os percursos do movimento histórico dialético que levaram à formação de uma educação voltada para o trabalho.

A educação desempenha um papel de destaque na sociedade, atuando nos processos formativos do indivíduo em todos os ambientes. A qualificação profissional contempla esse processo de formação e é de suma importância na vida dos trabalhadores, pois na atual sociedade, competitiva e informatizada, estimula-se constantemente a busca pela qualificação profissional continuada. A ideia predominante é de que a qualificação e requalificação são fatores essenciais e indispensáveis para galgar postos de trabalhos com melhores remunerações e reconhecimento social, tirando de foco as contradições existentes no sistema econômico vigente, o qual não produz emprego para todos. Assim, o indivíduo é culpabilizado pela sua situação de subemprego ou de desemprego, pois não se qualificou o suficiente para atender às exigências do mercado.

A apreensão das contradições existentes no sistema capitalista, da impossibilidade do emprego pleno não escapa ao discutir-se a temática da qualificação para o trabalho. Ao pensar a problemática da educação remete-se diretamente à conjuntura socioeconômica que sempre esteve permeada por estratégias e ações voltadas às classes mais empobrecidas direcionadas à educação para o trabalho.

Lima Filho (2010), ao abordar a questão da preparação para o trabalho, esclarece que é possível identificar ao longo da história, métodos de preparação e inserção das gerações mais novas nas relações de produção. Esses métodos, inicialmente, eram desenvolvidos pelas famílias, depois pela produção artesanal, por

meio da aprendizagem e, posteriormente, na manufatura por meio das escolas de massas. Ao analisar a formação profissional no cenário brasileiro, Müller (2010) esclarece que é possível observar que desde as ações dos jesuítas, a preparação para o trabalho sempre foi voltada para as classes populares, os quais deveriam ocupar-se do “saber-fazer” as atividades destinadas à manutenção da vida cotidiana, pensamento que foi construído na cultura ocidental e herdado e reproduzido no Brasil.

Nos primeiros anos de nossa colonização, a educação e o acesso ao saber eram destinados a uma pequena minoria, representada pelas elites agrárias, existindo, em paralelo, enormes contingentes de analfabetos, advindos da visão excludente própria da sociedade escravista do período. (MÜLLER, 2010, p. 190).

Sobre a história da educação no Brasil, Müller (2010) explica que foi arquitetada uma crença, inaugurada ainda no período da colonização, de que a preparação para o trabalho e a ocupação de indivíduos pobres livraria a sociedade dos riscos oferecidos pela criminalidade.

Kuenzer (1997) explica que se pode identificar no caminho percorrido pela educação brasileira uma separação entre a preparação de intelectuais, destinados aos cursos superiores e a preparação dos que desempenhavam atividades intermediárias no processo produtivo. "Era bem demarcada, portanto, a trajetória educacional dos que iriam desempenhar as funções intelectuais ou instrumentais, em uma sociedade cujo desenvolvimento das forças produtivas delimitava claramente a divisão social e técnica do trabalho". (KUENZER, 1997, p. 12). Reproduzindo essa divisão social e técnica do trabalho, na década de 1930, a estrutura educacional estava organizada em ensino primário, secundário propedêutico e ensino superior. Nos cursos primários havia alternativas de curso rural e curso profissional, ambos com duração de quatro anos, mas com dinâmicas diferentes e voltadas para objetivos distintos. O curso primário poderia ser sucedido do ginasial, curso exigido para os candidatos aos cursos superiores. Os cursos secundários eram voltados para atender à demanda em setores que não exigiam muita escolaridade, ou seja, em atividades mais técnicas e de fácil aprendizagem. (KUENZER, 1997).

Crêa (2007a) explica que é somente a partir dos anos de 1930, em um contexto de industrialização, que o Estado reconhece a qualificação dos trabalhadores como uma necessidade econômica e social.

Para dar conta do novo quadro do industrialismo, o Estado Novo institucionaliza o ensino profissional como o espaço do sistema educacional destinado aos pobres e chama o empresariado à responsabilidade para prover a indústria da mão de obra que necessita. (CRÊA, 2007a, p. 44).

Nesse sentido, por meio da Reforma Capanema⁸, a qual estabelecia leis específicas para a formação intelectual e a preparação voltada ao mercado de trabalho, em 1942 foi criado o SENAI (Sistema Nacional de Aprendizagem Industrial), o qual foi conduzido pelo empresariado. Posteriormente, em 1946, foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC). (MÜLLER, 2010).

A lógica vigente voltada à formação profissional, apesar de ser concebida pelo Estado, era ditada pelo empresariado do setor industrial. (CRÊA, 2007a).

No âmbito da educação formal, é instalada, no bojo do movimento de democratização, uma comissão no Congresso Nacional para a elaboração da primeira lei educacional de abrangência nacional, que fixasse as diretrizes e bases do ensino a ser ofertado e ministrado à sociedade. Os debates se alongam até 1961, ano da promulgação da Lei 4.024. (CRÊA, 2007a, p. 47).

Na linha de pensamento da autora, a educação formal presente nesse momento da história, era extremamente conservadora e voltada a adaptar os trabalhadores aos moldes exigidos pelos industriais. Um exemplo disso é a criação, em 1963, do PIPMOI (Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra), o qual visava desenvolver programas intensivos de formação direcionada para a indústria. A “consolidação da hegemonia do trabalho industrial, resultante dos bônus e ônus da política implementada, aprofundou ainda mais uma forma de organização do trabalho referenciada no modelo taylorista-fordista de produção”. (CRÊA, 2007a, p. 50).

A estrutura da educação para a formação da mão de obra, segundo Crêa (2007a), era calcada em duas linhas reproduzindo a dualidade do ensino, onde o ensino regular secundário profissionalizante, com segundo grau profissionalizante

⁸ A referida reforma recebeu esse nome devido ao fato de ter sido presidida, em 1942, pelo então Ministro da Educação e Saúde Gustavo Capanema.

compulsório, ofertado por escolas públicas e particulares expressava a “preparação entre uma formação voltada para o ensino superior e outra visando à preparação para o posto de trabalho”. (CRÊA, 2007a, p. 50).

Kuenzer (1997) compartilha das ideias de Crêa (2007a) quando afirma que é possível identificar claramente uma dualidade no percurso histórico da educação brasileira, onde uns eram preparados para atividades mais voltadas ao sistema de produção e outros eram preparados para o ingresso no ensino superior. Situação que começou a ser alterada a partir da promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional em 1961, a qual propõe a articulação entre os diferentes cursos para fins de acesso ao ensino superior. Entretanto, a referida lei, apesar de trazer certa democracia para o ensino, não acaba com a dualidade construída anteriormente:

Esta diferenciação, contudo, não altera a essência do princípio educativo, que é a existência de dois projetos pedagógicos distintos que atendem às necessidades definidas pela divisão técnica e social do trabalho e formar trabalhadores instrumentais e trabalhadores intelectuais através de sistemas distintos. (KUENZER, 1997, p. 15).

Com a ditadura militar, essa equivalência entre os ramos secundários e propedêuticos trazida pela lei de 1961 é substituída em 1971 pela "obrigatoriedade de habilitação profissional para todos os que cursassem o que passou a ser chamado de ensino de 2º grau". (KUENZER, 1997, p. 15). Com essa mudança, a educação voltada para o trabalho passa a ser incorporada tanto no ensino de 1º grau como de 2º grau, sendo que no 1º grau o objetivo era a sondagem de aptidões e a iniciação para o trabalho. Já no 2º grau o intuito era a habilitação profissional. O direcionamento da educação na formação para o trabalho pode ser justificada pelo contexto econômico em que o Brasil se encontrava, uma vez que era necessário qualificar a mão de obra para trabalhar nas indústrias de grande e médio porte que fomentavam o desenvolvimento econômico tão anunciado no contexto da ditadura militar. (KUENZER, 1997).

Por esse viés é possível "compreender não só a generalização da habilitação profissional do 2º grau, mas também, a sua natureza fragmentada, com cursos especializados, bem definidos, para atender demandas específicas do processo produtivo". (KUENZER, 1997, p. 17). Com o processo de imersão nos ideários neoliberais vivenciados nos anos 80 e mais expressivamente nos anos 90, a

educação do trabalhador "assume a condição de estratégia competitiva de inserção do país no mundo globalizado", sendo dessa forma, orientado para as demandas do mercado. (CRÊA, 2007a, p. 63).

Em um movimento inverso ao da democratização da educação, a promulgação da Lei n. 7044/82 legaliza as recomendações do Parecer nº 76/75 que propõe a "coexistência de todas as ofertas possíveis - técnico pleno, técnico parcial e habilitações básicas". (KUENZER, 1997, p. 24). Assim, a nova legislação traz à tona a antiga dualidade da formação "reafirmando a oferta propedêutica, agora chamada de básica, como a via preferencial para o ingresso no nível superior, permanecendo os antigos ramos, agora denominados habilidades plenas, como vias preferenciais de acesso ao mundo do trabalho". (KUENZER, 1997, p. 25).

Nos anos de 1990, a educação é vista como um fator de competitividade, onde o aumento de seus índices seria capaz de tornar o Brasil um país competitivo. Assim, em 1990 é criado o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), o qual, desde então, é o principal financiador de ações de qualificação profissional desenvolvidas pela iniciativa privada. Fato que revela a linha ideológica neoliberal que se faz presente até os dias atuais, ocorrendo assim, uma desresponsabilização do Estado com as questões da qualificação profissional. Nessa conjuntura, o processo de entrada e permanência do trabalhador no mercado passa a ser de responsabilidade individual.

A educação dos trabalhadores e de seus filhos surge como sua redenção, como sua possibilidade de alcançar uma condição de vida mais elevada, que garantirá o exercício da 'cidadania plena'. Nessa equação, a ação do Estado não mais se relaciona à garantia de oportunidades de acesso a diferentes formas de trabalho; ele se desobriga da responsabilidade sobre o material entre os homens e suas condições de vida. Esse elo, representado pelo trabalho passa a depender do próprio trabalhador, mas especialmente, de potencialidades que lhes sejam próprias. A ação estatal se limita a estimular os sujeitos para que desenvolvam suas potencialidades, parecendo resultar numa espécie de 'psicologização' da ação do Estado e de correlata individualização das políticas de trabalho. (CRÊA, 2007a, p. 64)

Nesse contexto, a ideologia da individualização e culpabilização do sujeito pela situação de não trabalho atuam como cortina para justificar a escassez de empregos vivenciada nos anos 90. Processo que resulta na gradativa desvinculação da educação para o trabalho e da educação formal (CRÊA, 2007a), ocorrendo uma divisão entre o ensino escolar e a qualificação profissional, pois o Decreto nº 2.208/97 coloca fim na obrigatoriedade do ensino profissionalizante juntamente com

o ensino médio, fato previsto desde 1971, por meio do Decreto nº 5.692/71. Passando, desse modo, os sistemas de ensino a ofertar apenas o ensino médio de formação geral. Sob esses alicerces, a educação nacional construiu uma desarticulação entre o ensino para o trabalho e o ensino formal que objetivava a elevação dos índices de escolarização. (CRÊA, 2007b).

A histórica dualidade entre formação geral e formação profissional passa a ser assumida como uma característica positiva da política educacional brasileira, a partir de então, com a separação inequívoca 'entre o acadêmico e o técnico'. (CRÊA, 2007b, p. 165).

Em 1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação é reformulada e promulgada pela Lei n. 9.394/96. Assim, a referida lei propõe a criação de um Sistema Nacional de Educação e traz como pressuposto, o direito universal à educação, eliminando os sistemas de ensino paralelos, assegurando, desse modo, a necessária articulação entre a educação escolarizada e as demais formas de educação presentes na sociedade. É visível que a Lei n. 9.394/96 busca universalizar o padrão de qualidade da educação formal escolar, a qual deveria ser complementada pela educação profissional promovida pelo Sistema Nacional de Educação, bem como nos próprios locais de trabalho. (KUENZER, 1997).

Portanto, após um processo de redemocratização, materializada na aprovação da Constituição Federal de 1988, a educação passa por transformações com a instituição da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação, realizando uma reforma do ensino técnico-profissional, construindo assim, uma política pública de trabalho, renda e de qualificação profissional.

A Lei n. 9.394/96 de Diretrizes e Bases da Educação Nacional está em vigência até o momento e continua reproduzindo a histórica dualidade entre o ensino técnico e o ensino acadêmico. Nos artigos 39 a 42 do Capítulo II são expostas as diretrizes para a educação profissional:

Art. 39º. A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.

Parágrafo único. O aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto, contará com a possibilidade de acesso à educação profissional.

Art. 40º. A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.

Art. 41º. O conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos.

Parágrafo único. Os diplomas de cursos de educação profissional de nível médio, quando registrados, terão validade nacional.

Art. 42º. As escolas técnicas e profissionais, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionando a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade. (BRASIL, 2011).

Assim, verifica-se que a atual legislação diversifica as modalidades de ensino e desvincula a obrigatoriedade da educação profissional no ensino médio, podendo ser ofertada tanto pela via da política pública quanto por instituições privadas.

A educação profissionalizante, presente no Brasil desde o período colonial, caminhou sempre na direção da filantropia, da benemerência ou da caserna. Até o século XX, as reformas educacionais não conseguiram, de modo efetivo, abolir o abismo entre o ensino propedêutico e o profissional. É evidente que isso se dá porque a escola não pode ser considerada como um espaço de neutralidade; numa sociedade dividida em classes, o sistema educacional estará sempre difundindo um determinado projeto hegemônico. (MÜLLER, 2010, p. 204).

Diante das questões apresentadas sobre a dualidade histórica existente na educação, verifica-se que a mesma é resultante do modelo econômico vigente. Vive-se essa dualidade, também em diversos setores da sociedade, não sendo uma peculiaridade da área da educação. Dualidade que resulta das contradições advindas da relação entre o capital e o trabalho, entre os detentores dos meios de produção e os detentores somente da força de trabalho. Esta dualidade resulta nas condições desiguais de existência e de oportunidades para superação desse quadro, diferenças que são visíveis desde os primeiros anos de inserção escolar, pois quem pode pagar uma educação de qualidade, geralmente são os que mais terão oportunidades profissionais.

No atual contexto brasileiro, observam-se mudanças significativas no campo da educação, pois:

Universalizou-se o ensino fundamental; deu-se início ao processo de universalização do ensino médio; a educação profissional é ampliada em todos os níveis e modalidades; e o ensino superior passa por amplo processo de ampliação. Não obstante, ao mesmo tempo em que ocorre significativa ampliação das oportunidades educacionais, verifica-se flagrante desigualdade de condições de acesso ao conhecimento científico e tecnológico, de modo que a dualidade do sistema escolar hoje poderia ser caracterizada não mais pela desigualdade de condições de acesso à escola, mas pela desigualdade de condições de acesso ao conhecimento científico e tecnológico aplicado no trabalho, na produção e na vida cotidiana. (SOUZA, 2010, p. 14)

Verifica-se que a histórica dualidade presente na educação brasileira mudou suas características, mas não deixou de existir. No passado, a desigualdade expressava-se no acesso às oportunidades educacionais. Hoje, ela está presente na disparidade de oportunidades de alcance aos conhecimentos produzidos para o mundo do trabalho. "Isto significa que, em plena sociedade do conhecimento, a desigualdade do acesso ao conhecimento passa a ser garantida pelo próprio acesso no sistema escolar diversificado, flexibilizado e racionalizado". (SOUZA, 2010, p. 15).

Com isso, não se pode pensar a questão da educação para o trabalho desvinculada da estrutura socioeconômica, a qual determina a posição social que cada indivíduo ocupa na sociedade. Conforme se observa nas discussões apresentadas anteriormente, a preparação para o trabalho foi historicamente verticalizada e apresentou dois direcionamentos distintos: um voltado para a formação das classes mais populares, que deveriam executar as atividades mais técnicas e outro, para as classes mais abastadas, que ocupariam os postos mais intelectualizados. O fato de pertencer a uma classe social determinou e ainda determina a posição que o trabalhador ocuparia na divisão social do trabalho.

2.3 A POLÍTICA PÚBLICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A abordagem da Política Pública de Qualificação Profissional na presente pesquisa é realizada pelo entendimento de que a mesma faz parte de um conjunto de direitos sociais previsto pelo Estado Democrático de Direito. Política Pública entendida aqui como sendo um conjunto de programas, projetos e ações que visam assegurar direitos de cidadania e que devem ser desenvolvidas prioritariamente pelo Estado, tendo a sociedade civil como parceira.

Partindo do pressuposto de que o trabalho constitui um direito social, assim como a saúde, a educação, a alimentação, a moradia entre outros direitos que viabilizam a manutenção da vida dos indivíduos em sociedade, a política pública de qualificação profissional desponta como um fator indispensável para que a classe trabalhadora possa preparar-se para o mercado de trabalho. Não escapa o entendimento de que só a qualificação profissional não é suficiente para garantir o acesso ou permanência no trabalho, mas defende-se que sem ela as possibilidades são reduzidas.

Nessa perspectiva, o Estado, por meio de políticas públicas tem o dever de criar mecanismos de acesso ao mundo do trabalho. No tocante aos jovens, a preocupação com o universo do trabalho se faz sentir mais expressivamente, uma vez que a não inserção de forma regulada de grande contingente de jovens ao mercado de trabalho formal, além de outras consequências, afetará gravemente o sistema de seguridade social brasileiro, devido à forma de gestão de solidariedade, onde os atuais trabalhadores financiam as atuais aposentadorias e pensões, sendo que os novos trabalhadores deverão custear esses trabalhadores no futuro.

Nesse sentido, a Política Pública de Qualificação Profissional é de extrema importância para habilitar os jovens para o mundo do trabalho, sendo que a referida política constitui a principal alternativa para a grande maioria da população, em especial para os jovens pertencente às camadas mais populares, de adquirirem qualificação profissional. Segundo a Pesquisa Nacional sobre o Perfil e Opinião dos Jovens Brasileiros. (BRASIL, 2013g) a maior parte das experiências educacionais dos jovens advém do sistema público de ensino, bem como das políticas públicas de educação. Assim, entender como a política pública de qualificação profissional está estruturada no atual contexto, dá embasamento para refletir sobre os dados empíricos coletados no campo de pesquisa sobre a preparação e inserção dos jovens no mercado de trabalho tendo como parâmetro os pressupostos do Trabalho Decente.

Rigby e Sanchis (2006) analisam que existem dois conceitos distintos de qualificação: a qualificação adquirida e entendida pelo trabalhador e a qualificação requerida pelo empregador. “Para os trabalhadores, as suas qualificações são uma combinação dos conhecimentos, capacidades e experiências que adquiriram antes de ingressarem na empresa e ao longo das suas carreiras profissionais”. (RIGBY; SANCHIS, 2006, p. 25). A definição de qualificação engloba habilidades usadas e

não usadas no atual emprego. Aqui, o conceito de qualificação é definido como “qualificação efetiva”. No entanto, para os empregadores, a qualificação está ligada à vaga que precisa ser preenchida, tendo assim, uma definição restrita que pode ser assinalada como “qualificação nominal”. (RIGBY; SANCHIS, 2006). No entendimento de Rigby e Sanchis (2006) a disparidade existente entre “qualificação efetiva” e “qualificação nominal” pode criar situações de “subqualificação”, bem como de “sobrequalificação”.

Rigby e Sanchis (2006) colocam que se vive um momento de supervalorização da qualificação adquirida no processo formal de educação, renegando as experiências tácitas. Pode-se observar esse processo na desvalorização social do trabalho da mulher, que na maioria dos casos é composta por experiência tácita.

Os trabalhos femininos são subestimados porque, em muitos casos, dependem largamente de qualificações tácitas, por exemplo, aptidões sociais no domínio da assistência a terceiros, ou de qualificações desenvolvidas num contexto de socialização familiar. Por exemplo, a costura, por ex. a costura, que estão menos sujeitas à avaliação. (RIGBY; SANCHIS, 2006, p. 26).

Portanto, a qualificação deve ser concebida como um aspecto mais amplo e dialético, que envolve um conjunto de saberes e habilidades advindos de várias esferas, como a formação geral proporcionada pela educação escolar, a formação profissional com conhecimentos técnicos, assim como a experiência tácita adquirida nas atividades laborativas. É nessa perspectiva que a qualificação do trabalhador, em especial dos jovens, deve ser pensada de forma ampliada, refletindo as contradições e disputas existentes entre o capital e o trabalho, desvinculando-se do sentido simplista de repasse de conhecimentos técnicos.

Normalmente, os debates sobre o conceito de qualificação centram-se nas suas dimensões técnica/profissional, nas capacidades práticas e no conhecimento associado às técnicas do processo de trabalho, que vão sendo desenvolvidos através da formação e da experiência. No entanto, a avaliação, a identificação e o desenvolvimento de qualificações não devem ser vistos como processos essencialmente objetivos, mas sim, como o resultado de uma construção social. (RIGBY; SANCHIS, 2006, p. 25).

Nesse sentido, a qualificação para o trabalho deve ser planejada e executada de forma ampliada e dialética, abandonando a linearidade tecnicista de repasse de saberes. Diante disso, a atual política pública de qualificação articula-se

com outras políticas como a de Trabalho, Emprego e Renda, a da Educação e de Desenvolvimento Social, atuando com o objetivo de reafirmar a qualificação profissional como uma construção social, a qual necessita transpor os limites pedagógicos, contrapondo-se à histórica divisão entre educação básica e profissional, atuando assim, para a superação das desigualdades sociais. (BRASIL, 2003).

Para este estudo, a qualificação profissional é entendida como um conjunto de habilidades adquiridas pelo sujeito no decorrer de sua existência, com o intuito de galgar postos de trabalho, não sendo um dado acabado, uma vez que a qualificação profissional não é somente um processo resultante da educação formal, mas também advém das experiências com o trabalho.

Nesses termos, a qualificação profissional, como uma complexa construção social, inclui, necessariamente, uma dimensão pedagógica, ao mesmo tempo em que não se restringe a uma ação educativa, nem muito menos a um processo educativo de caráter exclusivamente técnico. Por outro lado, quanto mais associada estiver a uma visão educativa que a tome como um direito de cidadania, mais poderá contribuir para a democratização das relações de trabalho e para imprimir um caráter social e participativo ao modelo de desenvolvimento. (BRASIL, 2003, p. 23)

O Plano Nacional de Qualificação (PNQ), formulado em 2003, compõe o Programa Nacional de Qualificação Social e Profissional, o qual busca reorientar a política de qualificação profissional no cenário nacional. O PNQ adota como referência as diretrizes da OIT, onde Qualificação Social e Profissional é entendida como direito, assim como uma condição necessária à garantia do Trabalho Decente para todos os indivíduos. Desse modo, o referido plano entende como Qualificação Social e Profissional o processo que permite a inserção e a atuação dos indivíduos de forma cidadã no mundo do trabalho. Assim, o conceito base de qualificação para as políticas públicas está definido como qualificação social e profissional:

Define-se qualificação social e profissional – QSP como sendo uma ação de educação profissional (formação inicial e continuada) de caráter incluyente e não compensatório e que contribui fortemente para a inserção e atuação cidadã no mundo do trabalho, com efetivo impacto para a consecução dos objetivos descritos no PNQ. (BRASIL, 2012a, p. 2).

Tendo como referência esses parâmetros é que as ações da política pública de qualificação profissional são pensadas. Segundo o MTE, a política pública de

qualificação profissional é desenvolvida de forma descentralizada através dos Planos Territoriais de Qualificação. Outros instrumentos são os Projetos Especiais de Qualificação e os Planos Setoriais de Qualificação, todos estes contam com parceria dos estados, municípios e organizações não governamentais.

O objetivo dos Planos Territoriais é atender demandas por qualificação identificadas com base na territorialidade. Os Projetos Especiais, por sua vez, destinam-se ao desenvolvimento de metodologias e tecnologias de qualificação social e profissional e os Planos Setoriais buscam o atendimento de demandas emergenciais, estruturantes ou setorializadas de qualificação. Juntos, os Planos Territoriais, os Projetos Especiais e os Planos Setoriais constituem o Plano Nacional de Qualificação – PNQ. (BRASIL, 2013d).

Verifica-se que a atual organização da política pública de qualificação profissional segue as diretrizes de descentralização das ações, assim como vem ocorrendo com outras políticas públicas. Segundo MTE, o FAT ainda atua como principal financiador nas duas esferas, pública e privada, das iniciativas de promoção de qualificação profissional. No momento da elaboração da presente pesquisa, foram identificadas algumas modalidades de cursos ofertados pela política pública voltada à qualificação para o trabalho, como o ensino técnico, sequencial e superior, os quais estão vinculados ao sistema oficial de ensino.

Assim, a política de educação profissional, no contexto brasileiro, está estruturada nas seguintes modalidades: ensino técnico, ensino sequencial, ensino superior, bem como outras modalidades de cursos previstos em projetos e programas específicos como o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Jovens e Adultos (PROEJA) e o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (PROJOVEN). Outras linhas de oferta de qualificação profissional pela política pública são derivadas de programas e projetos específicos, como o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego (PRONATEC) que será abordado no terceiro capítulo. (BRASIL, 2013c).

O ensino técnico é ofertado a partir da 2ª série do ensino médio e está dividido em três modalidades: integrado: onde o aluno faz o curso técnico paralelamente ao ensino médio na mesma instituição; concomitante: nessa modalidade o aluno realiza o curso técnico ao mesmo tempo em que cursa o ensino médio, porém o curso é realizado em outra instituição; subsequencial, são ofertados para os alunos que já terminaram o ensino médio.

O ensino sequencial é uma modalidade de curso com duração média de dois anos, dotando o aluno de funções e habilidades práticas para a atuação no mercado de trabalho. Essa modalidade de ensino fornece ao estudante um diploma de nível superior e está organizado em duas modalidades: formação específica, voltada para aqueles que necessitam de formação rápida e, complementação de estudos, o qual é indicado para pessoas que já possuem uma formação profissional. Ambas as modalidades permitem ao aluno ter acesso somente à especialização, não habilitando os mesmos a ingressarem em mestrados e doutorados. (BRASIL, 2013c).

Quanto ao ensino superior, o mesmo é ofertado em três diferentes categorias: bacharelado, licenciatura e formação tecnológica. No contexto nacional, o ensino superior pode ser ofertado nas modalidades presenciais e à distância. Vale ressaltar que a presente pesquisa está preocupada com a preparação profissional e inserção no mercado de trabalho, com os parâmetros do Trabalho Decente, dos jovens das camadas mais empobrecidas e que dificilmente dispõem de recursos financeiros para se qualificarem para o trabalho.

Diante das reflexões estabelecidas no presente estudo sobre o processo de formação do trabalhador, reafirma-se que o mesmo deve ser pensado de forma mais ampla, transpondo as questões imediatas de salários e postos de trabalho, pois o cerne da questão é estrutural, onde o processo de qualificação potencializa a produção do trabalhador nas novas configurações do sistema produtivo, aumentando, desse modo, a acumulação do capital. Nesse sentido, as mudanças ocorridas no mundo do trabalho são significativas. Entretanto, a estrutura de exploração e apropriação da mais-valia, nos termos de Marx, é fomentada através da qualificação profissional. Nesse movimento, a ideologia que permanece é de que por meio da qualificação permanente, o trabalhador conseguirá superar as adversidades do mercado de trabalho e conquistará o sucesso profissional.

É em meio a essas contradições que os jovens adentraram o mundo do trabalho, assim dicotomicamente, a qualificação profissional atua na manutenção do atual sistema de exploração da mais-valia, mas sem a mesma os jovens não conseguem atender aos requisitos mínimos para candidatar-se a um posto de trabalho. Sabe-se que somente a qualificação profissional não garantirá o acesso ao trabalho, pois como afirmado anteriormente, as questões do mundo do trabalho são de magnitude estrutural. Porém, partilha-se do entendimento de que tendo acesso a

uma qualificação de qualidade é que os jovens aumentam suas possibilidades de galgarem postos de trabalhos formais assegurados e que atendam, de alguma forma, os pressupostos do Trabalho Decente.

Assim concorda-se com Rigby e Sanchis (2006) quando esses afirmam que as qualificações ofertadas pelas instituições políticas devem criar mecanismos de participação social.

As instituições políticas não se podem limitar a desempenhar um papel puramente técnico, definindo o quadro e as orientações para novas metodologias e sistemas, mas devem igualmente criar as condições necessárias para promover a participação, da base para o topo, no processo de definição de qualificações. (RIGBY; SANCHIS, 2006, p. 30).

Da forma em que está organizado o atual processo de formação dos trabalhadores, o mesmo não permite criar possibilidades de retirada do véu que camufla as reais intenções por trás do discurso de qualificação e requalificação constante, quais sejam: a eliminação de postos de trabalho e a incapacidade de absorção de grande contingente de trabalhadores. São nesses aspectos que a formação profissional e social precisa ser pensada, transcendendo para além de questões como inserção e permanência no mercado de trabalho, que são imediatas, mas de suma importância para quem vive da venda de sua força de trabalho, mas que não levam a transformações estruturais, servindo apenas para reproduzir e manter o atual sistema vigente.

2.4 O JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO

Entre as diferentes faixas etárias que sofrem as desigualdades sociais, os jovens apresentam-se como um segmento, sobretudo, vulnerável. As questões relacionadas ao âmbito do trabalho são mais expressivas para os jovens pertencentes às camadas mais empobrecidas, pois em sua grande maioria necessita adentrar ao mercado de trabalho o quanto antes, para prover sua subsistência. Assim, são para esses jovens que a referente pesquisa lança reflexões a respeito da preparação e inserção no mundo do trabalho, visto que:

No universo do trabalho, a associação da categoria juventude às variáveis: sexo, cor/raça, renda familiar, posição na família, escolaridade e região de moradia, entre outras, tornam ainda mais explícitas as múltiplas desigualdades que atingem a população juvenil. Os jovens pertencentes a famílias de mais baixa renda, moradores de áreas metropolitanas mais pobres ou de determinadas áreas rurais, as mulheres jovens e os jovens negros de ambos os sexos, são atingidos de maneira ainda mais crítica pelas dificuldades de acesso a um Trabalho Decente. (BRASIL, 2010, p. 5).

Perante essas reflexões é possível presumir que no contexto nacional, o desemprego é essencialmente mais sentido nas regiões metropolitanas caracterizando-se por ser juvenil, negro e feminino, uma vez que é fortemente sentido por sujeitos que possuem essas características. Na perspectiva da OIT “fazer propostas para promover o Trabalho Decente e emprego produtivo para os jovens é optar por fortalecer a democracia, apoiar a coesão social e contribuir com o crescimento econômico”. (OIT, 2007, p. 11).

Portanto, quando se pensa o trabalho para os jovens não se pode desconsiderar as múltiplas diversidades regionais, as diferentes formas de ser juvenil e as diversas trajetórias possíveis no cenário brasileiro. Ao abordar a questão do trabalho para a juventude, faz-se necessário contextualizar a atual situação do mercado laboral no cenário nacional. Diferentemente do que vem ocorrendo no contexto europeu, o Brasil vem se mostrando capaz de superar as adversidades que a crise mundial impõe. Segundo o IPEA o principal fator que explica a situação economicamente positiva em que se encontra o Brasil, é a retomada do consumo das famílias, o qual foi impulsionado pela atuação do governo federal por meio de medidas como:

i) as intervenções para a expansão do crédito, principalmente via bancos públicos e crédito consignado; ii) as políticas de transferência de renda e assistência social, como o Programa Bolsa Família; iii) os programas de investimento públicos, como PAC; e iv) a recuperação do poder de compra do salário mínimo. (IPEA, 2012, p. 189).

Medidas que protegeram a economia nacional, reduzindo os reflexos negativos da crise de 2008, bem como a que vem ocorrendo na União Europeia. A política econômica adotada pelo governo brasileiro proporcionou a redução dos níveis de desemprego. “A taxa de desemprego, que em 2003 teve como média 12,3%, em 2010 atingiu patamar inferior a 7%, chegando a 6,2% em junho de 2011, menor patamar já registrado para o período desde 2003”. (IPEA, 2012 p. 189).

Consequentemente, com a queda dos índices de desemprego, observou-se que no ano de 2010 ocorreu um aumento do emprego formal com mais de 19 milhões de admissões. Os setores responsáveis pelo aumento da formalização foram os de comércio, da indústria de transformação, de serviços e da construção civil. (IPEA, 2012).

O aumento de postos de trabalho formais possibilita a redução da informalidade, pois segundo dados do IPEA, no primeiro semestre de 2011 o grau de informalidade foi na média de 35,6%, bem abaixo das médias registradas em 2004 quando o índice atingiu o patamar de 43,7%, maior alta registrada até então. (IPEA, 2012). É possível presumir por meio dos dados apresentados que ocorreu um aumento na formalização dos postos de trabalho. Entretanto, não se pode deixar levar pela onda de otimismo, pois a diferença entre o maior pico de informalidade e o atual é de apenas 8,1%. Refletindo um pouco mais, o percentual de 35,6% é bem significativo quando se parte do pressuposto que são trabalhadores que não estão tendo seus direitos trabalhistas e previdenciários assegurados.

No tocante aos jovens, segundo os dados do relatório da OIT *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013*, os índices de desemprego entre os jovens no mundo continuam alarmantes. Estima-se que em 2013, o número de jovens entre 15 a 24 anos de idade em situação de desemprego seja de 73 milhões, atingindo o percentual de 12,6%. "Ao mesmo tempo, o emprego informal entre os jovens é generalizado e as transições de trabalho decente são lentas e difíceis". (OIT, 2013, p. 1, tradução nossa⁹). O alto índice de desemprego juvenil apresentado pelo referido relatório pode ser justificado pelo atual contexto de crise vivenciado em alguns países da Europa, visto que em momentos como esses os jovens são os primeiros a serem afetados. (OIT, 2013).

Em relação ao Brasil, o desemprego juvenil vem sendo reduzido, pois a taxa de que em 2002 era de 22,6% e passou para 13,7% em 2012. Entretanto, apesar de mostrar-se com resultados positivos quando comparado aos anos anteriores, ainda assim, o Brasil encontra-se com 1,1% acima da média mundial. (OIT, 2013).

Ao refletir sobre os dados apresentados, pode-se perceber que a taxa de desemprego para os jovens é quase o dobro em comparação ao dos adultos, fato que, aliado a outras questões, contribui expressivamente para a inserção precoce,

⁹ Al mismo tiempo, el empleo informal entre los jóvenes sigue muy extendido y las transiciones al trabajo decente son lentas y difíciles.

precária e informal dessa camada populacional. Contraditoriamente, supõe-se que os jovens, pela sua condição de novos trabalhadores, estão na busca ativa por postos de trabalho, pois são constantemente cobrados pela família e pela sociedade, assim, em conjunto a outros fatores, os índices de desempregabilidade em relação aos jovens são sempre maiores quando comparados aos dos adultos.

No que tange à questão da informalidade, a mesma está ligada a uma questão estrutural, não só do Brasil, mas sim, em âmbito mundial, uma vez que os jovens estão mais expostos às condicionalidades dos postos de trabalho informais, pois visualizam nos mesmos uma alternativa de entrada no mercado de trabalho com o intuito de adquirir experiência. A informalidade é o preço que os jovens estão dispostos a pagar para conseguir a tão cobrada experiência no mundo do trabalho.

Conforme dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em uma pesquisa realizada no setor do comércio em 2008 revela que 25% dos ocupados no comércio, nas regiões pesquisadas¹⁰, estavam na faixa etária entre 16 e 24 anos: “Belo Horizonte, 27,3%; Distrito Federal, 26,4%; São Paulo, 26,2%; Porto Alegre 25,2% e, mesmo que em proporção menor, em Salvador (22,6%) e Recife (19,1%)”. Um dos motivos que levam os jovens trabalhadores a se inserirem nesse setor é porque este possibilita o desempenho de varias atividades “não especializadas e de baixa remuneração que, em geral, não requerem qualificação ou experiência anterior”. (DIEESE, 2009, p. 1).

A pesquisa mostra que essa faixa etária ganha 30% a menos do que os com 25 anos ou mais e que ocorre uma grande evasão escolar pela extensa jornada de trabalho que pode variar de 44 horas (Belo Horizonte) a 48 horas (Recife). Mais de 70% da juventude empregada no setor comerciário, em todas as regiões analisadas, estavam longe das escolas. Isso resulta que a “não qualificação do jovem implicará a manutenção de baixos níveis de rendimento e comprometerá a sua trajetória profissional”. (DIEESE, 2009, p. 5).

Diante dessa situação, as chances de galgar melhores postos de trabalho são minimizadas quando o jovem deixa de estudar porque, em sua concepção, conseguiu um bom emprego, mas com o tempo as referências mudam e o que é considerado um bom trabalho aos 18 anos de idade passa a não ser aos 25 anos.

¹⁰ A pesquisa foi realizada nas seguintes regiões metropolitanas: Belo Horizonte, Distrito Federal, São Paulo, Porto Alegre, Salvador e Recife. Optou-se por apresentar esses dados pelo fato de que até o momento não foi localizado dados mais próximos da realidade do estado e nem do município.

Os desafios apresentados aos jovens em relação ao trabalho estão relacionados à inserção precoce, postos de trabalhos precários, falta de acesso à qualificação requerida pelo mercado, alta rotatividade e abandono escolar. Todas essas questões expressam a deficiência da política de trabalho e emprego praticada pelo Estado, pois a preparação profissional ofertada pelo sistema público não dá conta de atender toda a demanda e, em muitos casos, os cursos ofertados são incipientes e pontuais, não preparando os jovens para atender às exigências do mercado. Uma das principais causas apontadas pelo alto nível de desemprego juvenil, em comparação com os adultos, está na falta de capacitação adequada e de qualidade. (BRASIL, 2013f).

O mercado de trabalho exige cada vez mais competências técnicas e emocionais. No contexto nacional são várias as deficiências do sistema de formação, pois se presencia uma incapacidade do sistema educacional público em ofertar uma educação de qualidade, a qual possa embasar futuramente a atuação profissional dos jovens. Tal ineficiência pode estar vinculada ao direcionamento ideológico que permeia a preparação das camadas menos favorecidas para atividades tecnicistas e simplistas. Nesse contexto, a inserção do jovem no mercado formal de trabalho, precisa ser repensada, abandonando-se a visão de mundo cartesiana e imediatista para se pensar de forma sistêmica em ações para as questões que envolvem o processo de educação e trabalho no universo juvenil. Caso contrário, a proposta da Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude, de inserção ativa, protegida e digna no mercado de trabalho permanecerá apenas no mundo das ideias.

No próximo capítulo serão abordadas as seguintes questões: levantamento da atual estrutura da política pública de qualificação profissional no âmbito do município de Ponta Grossa (PR); identificação do setor que mais emprega os jovens no referido município, bem como o entendimento dos gestores dos cursos de qualificação profissional que atuam por meio da Lei de Aprendizagem. Tal recorte se dá tendo o entendimento de que a referida Lei, teoricamente, possui condicionalidades para que a terceira proposta da agenda do Trabalho Decente comece a ser executada, ou seja, que ocorra a inserção ativa e digna dos jovens no mundo do trabalho, com igualdade de oportunidades e de tratamento. Compreende-se que são necessários vários fatores para que ocorra a inserção ativa e digna no mercado de trabalho dos jovens, assim a Lei de Aprendizagem configura-se apenas

como um desses fatores que, necessariamente, depende de outros para cumprir ao que se propõe. Assim, não se intenciona afirmar que por meio da Lei de Aprendizagem os jovens serão inseridos no mercado de trabalho nos parâmetros do Trabalho Decente, mas vislumbra-se que a mesma tem potencial para fomentar tal processo.

CAPÍTULO 3

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA - PR

Tendo como referências o aporte teórico discutido nos dois capítulos anteriores, o presente capítulo busca compreender como a atual política pública de qualificação profissional, para a juventude, está sendo executada no município de Ponta Grossa. Nesse sentido, reflexões críticas serão feitas a respeito da política pública de qualificação profissional, pensando a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Entretanto, não basta qualquer inserção, ela deve atender os parâmetros do Trabalho Decente, visto que a Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude tem como uma de suas prioridades a inserção digna dos jovens no mercado de trabalho. É importante esclarecer que a dignidade no trabalho está relacionada às condições em que esse trabalho se desenvolve, a saber: exercido em ambiente seguro, em condições de liberdade, equidade, sendo respeitados os direitos trabalhistas.

Diante desses pressupostos, realizou-se um mapeamento dos cursos voltados para a formação de jovens aprendizes para o trabalho no município. Com as informações coletadas através do mapeamento, a atenção se volta para os cursos que atuam por meio da Lei de Aprendizagem, visto que através dos referidos cursos, os alunos são submetidos à aprendizagem teórica e são inseridos no mercado de trabalho como aprendizes, recebendo acompanhamento das instituições promotoras. Devido às configurações da legislação sobre a aprendizagem, entende-se que por essa via, a inserção ativa e digna no trabalho torna-se possível, estando, de certa forma, em consonância com os parâmetros do Trabalho Decente.

Com o intuito de compreender como os cursos que atuam fundamentados pela Lei de Aprendizagem estão sendo desenvolvidos, na realidade do município, realizou-se entrevistas semiestruturadas com os gestores desses cursos. Assim, as informações obtidas nas entrevistas serão analisadas no decorrer desse capítulo, juntamente com os outros dados coletados durante a pesquisa. Com o intuito de compreender as informações obtidas com os sujeitos entrevistados, organizou-se um quadro descritivo com algumas informações referentes ao perfil dos gestores. Por opção metodológica os nomes aqui utilizados são fictícios.

QUADRO 1 - PERFIL DOS SUJEITOS ENTREVISTADOS

Sujeito	Descrição
Adriano	Gestor do curso de aprendizagem ofertado pela UEPG há 11 anos. Graduado em Direito e desempenha a função de procurador há 17 anos na instituição. 51 anos de idade.
Amadeu	Gestor dos cursos de aprendizagem do SENAC. É formado em Letras - Língua Portuguesa. Atua na instituição há 17 anos e ocupa o cargo de Técnico em Educação Profissional há 12 anos. 42 anos de idade.
Fabiana	Gestora dos cursos de aprendizagem do SENAI. É formada em Pedagogia e trabalha na instituição há quatro anos. Atualmente ocupa o cargo de Assistente de Pedagogia há dois anos. 22 anos de idade.
Sônia	Gestora do Projeto Municipal Jovem Aprendiz. É formada em Serviço Social e possui vínculo institucional há 20 anos, mas está como Coordenadora na área de aprendizagem há nove anos. 51 anos de idade.

Fonte: Elaborado pela autora

As entrevistas foram realizadas no mês de novembro de 2013 com o prévio agendamento. Foram entrevistados quatro gestores. Todos os participantes, antes do início da entrevista, foram situados a respeito da temática pesquisada, assim como foram informados sobre o objetivo da entrevista. As informações coletadas foram armazenadas em mídias e, posteriormente, transcritas para poderem receber o devido cuidado analítico.

Portanto, o presente capítulo está estruturado da seguinte forma: apresentação do lócus de pesquisa; sistematização e análise das informações coletadas pelo mapeamento dos cursos de formação para o trabalho; análise dos cursos com base na lei de aprendizagem.

3.1 CONTEXTO SOCIOECONÔMICO DO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA

Ponta Grossa está localizada no Segundo Planalto Paranaense, na região dos Campos Gerais. O município possui aproximadamente 311.611 habitantes, conforme dados do IBGE (2010a). Nesse universo, 81.774 habitantes contemplam a faixa etária de 15 a 29 anos (IBGE, 2010a), representando 26,% da população residente na cidade, como é possível observar na Tabela 1.

TABELA 1 - CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO JOVEM DE PONTA GROSSA - PARANÁ

População residente, Total, 15 a 19 anos	28.220 pessoas
População residente, Total, 20 a 24 anos	26.987 pessoas
População residente, Total, 25 a 29 anos	26.567 pessoas
Total	81.774

Fonte: IBGE (2010b)

A taxa da população jovem na cidade de Ponta Grossa não destoa dos percentuais do estado do Paraná, que de acordo com o IBGE, no universo de 10.444.526 milhões de habitantes, 2.709.109 são jovens, representando 25,9% de jovens, como é possível observar na Tabela 2. (IBGE, 2010b).

TABELA 2 - CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO - PARANÁ

População residente, Total, 15 a 19 anos	928.028 pessoas
População residente, Total, 20 a 24 anos	900.869 pessoas
População residente, Total, 25 a 29 anos	880.212 pessoas
Total	2.709.109

Fonte: IBGE (2010c)

Assim, o contexto de pesquisa apresenta as mesmas características demográficas da população juvenil encontradas no âmbito do estado do Paraná. Segundo o Caderno Estatístico do Município de Ponta Grossa, elaborado pelo IPARDES, no ano de 2010 a taxa da população economicamente ativa¹¹ era de 149.288, como mostra a Tabela 3. (IPARDES, 2013).

TABELA 3 - POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA (PIA) E POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PEA) POR TIPO DE DOMICÍLIO E SEXO - 2010

Tipo de domicílio e sexo	PIA (10 anos e mais)	PEA (10 anos e mais)
Tipo de Domicílio		
Urbano	257.583	146.118
Rural	5.649	3.171
Sexo		
Masculino	126.835	86.055
Feminino	136.397	63.234
Total	263.232	149.289

Fonte: IPARDES (2013)

É interessante observar que os dados apresentados acima, demonstram que a população do município de Ponta Grossa reside, predominantemente, na área urbana. A renda média domiciliar per capita da população de Ponta Grossa, para o

¹¹ A taxa da população economicamente ativa é composta por pessoas aptas para o trabalho, não importando o fato de estarem trabalhando ou à procura de trabalho.

mesmo período, era de R\$ 862,43¹² no ano de 2010. A taxa de analfabetismo¹³ entre os jovens gira em torno de 0,7% a 1% como é possível verificar na Tabela 4.

TABELA 4 - TAXA DE ANALFABETISMO EM PONTA GROSSA SEGUNDO FAIXA ETÁRIA - 2010

Taxa de Analfabetismo segundo Faixa Etária - 2010	
Faixa etária (anos)	Taxa (%)
De 15 a 19	0,71
De 20 a 24	0,67
De 25 a 29	1,01
De 30 a 39	1,69
De 40 a 49	3,03
De 50 e mais	9,39

Fonte: IPARDES (2013)

Ao observar os dados sobre os índices de analfabetismo dos jovens em Ponta Grossa, pode-se verificar que se trata de valores relativamente baixos, quando comparado com o nacional, onde o analfabetismo entre pessoas com 15 anos ou mais é de 9,6%. Entre 15 a 24 anos a porcentagem é de 2,5% e entre as pessoas com 25 a 39 anos, 5,6%. (IBGE, 2010a).

Entretanto, os dados numéricos podem camuflar as reais condições da educação, tanto a nível municipal quanto nacional, onde se enfrentam problemas de falta de qualificação dos docentes, escolas despreparadas para atender as adversidades no processo de ensino e aprendizagem, ensino de baixa qualidade, entre tantas outras problemáticas que envolvem a educação.

No que se refere à situação econômica, a cidade de Ponta Grossa situa-se em uma localização estratégica, sendo um ponto de entroncamento rodoferroviário do interior do estado do Paraná. Assim, segundo o Plano Diretor Participativo do Município de Ponta Grossa (PONTA GROSSA, 2006) a consolidação do entroncamento rodoferroviário do município, estimulou o desenvolvimento do seu distrito industrial, atraindo indústrias de beneficiamento de grãos.

Outra característica do município diz respeito ao fato de Ponta Grossa servir de referência para os demais municípios dos Campos Gerais nos setores de

¹² De acordo com os esclarecimentos do IPARDES a "média das rendas domiciliares per capita das pessoas residentes em determinado espaço geográfico, no ano considerado". Renda domiciliar per capita é a soma dos rendimentos mensais dos moradores do domicílio (em reais), dividida pelo nº de moradores. (IPARDES, 2013, 28).

¹³ Conforme esclarecimento do IPARDES, "foram consideradas como analfabetas as pessoas maiores de 15 anos que declararam não serem capazes de ler e escrever um bilhete simples ou que apenas assinam o próprio nome, incluindo as que aprenderam a ler e escrever, mas esqueceram". (IPARDES, 2013, p. 29).

prestação de serviço, comércio e indústria. Segundo o IBGE (2010c) a economia do município é fomentada pelo setor de serviços, representando o primeiro lugar no Produto Interno Bruto (PIB), tendo atingido uma cifra de R\$ 3.310.806,00 no ano de 2010. O segundo setor que mais contribui para o PIB do município é o da indústria, atingindo R\$ 1.860.290,00, seguido pela agropecuária com R\$ 108.420,00.

No que tange aos números de emprego em Ponta Grossa, segundo a RAI, considerando os empregos com vínculos formais, em 2011 havia 81.097 postos de trabalhos, sendo que só no setor de serviço eram 36.882 vagas, seguido pelo setor da indústria com 16.314 e comércio com 21.296 postos de trabalho. Pode-se verificar que existe uma consonância entre os setores que mais contribuem para o PIB com os que mais absorvem formalmente os trabalhadores. Ocorrendo uma diferenciação apenas na terceira posição, onde na questão do PIB é ocupado pelo setor da agropecuária e na absorção da mão de obra é o setor de comércio.

Ao refletir sobre os dados e pensar a questão da preparação e inserção dos jovens no mercado de trabalho, surge a seguinte questão:

- São os setores de serviço, indústria e comércio os responsáveis pela inserção dos jovens no mercado de trabalho, em Ponta Grossa?

Buscando responder a essa indagação consultou-se o Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), do MTE, que divulga informações oriundas dos Registros Administrativos da RAIS e do CAGED. Os dados são referentes a 31 de Dezembro 2011, ano mais recente em que a RAIS disponibiliza os dados. Ao realizar a consulta na RAIS chegou-se aos seguintes dados:

QUADRO 2 - VÍNCULOS ATIVOS EM PONTA GROSSA - PR EM 31 DE DEZEMBRO DE 2011

Grandes Setores - IBGE	Faixa Etária				
	10 a 14	15 a 17	18 a 24	25 a 29	Total
Indústria	3	149	3.352	3.007	6.511
Construção Civil	0	10	812	674	1.496
Comércio	15	460	5.849	3.934	10.258
Serviços	1	236	4.907	5.528	10.672
Agropecuária	0	15	277	277	569
Total	19	870	15.197	13.420	29.506

Fonte: Adaptado do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET)

Analisando os dados apresentados no Quadro 2 pode-se observar que o setor que mais absorve a juventude em Ponta Grossa é o setor de serviços com o total de 10.672 postos de trabalho; o segundo setor é o comércio com 10.258, sendo seguido pela indústria com 6.511. A grande inserção dos jovens nos setores de serviços e de comércio pode ser justificada pelo fato de que a atuação nessas áreas exigem habilidades de fácil aprendizado, estando ligado mais às características interpessoais de cada sujeito como comunicação, proatividade, empatia, etc. Assim, a atuação nos setores de comércio e serviço não demanda o aprendizado de competências e habilidades complexas, que exigem o conhecimento de áreas específicas e mais intelectualizadas. Dessa forma, os setores de comércio e serviços representam 70,9% na absorção dos jovens, sendo que os outros três setores juntos representam apenas 29,1%.

A realidade vivenciada pelos jovens do lócus de pesquisa não é diferente dos demais jovens brasileiros, pois Soares (2010) identificou em um estudo que trata de juventude e trabalho, realizado na Região Metropolitana do Rio de Janeiro, que os setores que mais empregam os jovens pertencentes às regiões pesquisadas são os setores de Comércio e Serviços e as atividades mais presentes são as de vendedores, demonstradores, caixas e auxiliares de escritório.

Rigby e Sanchis (2006), ao pensar sobre o aumento da atuação no setor de serviços, afirmam que as profissões vinculadas ao setor de serviços tendem a ser desvalorizadas, pois, aparentemente, não exigem qualificação específica para realizá-las. São atividades que demandam qualidades intrínsecas de cada trabalhador como, por exemplo, a qualidade da comunicação verbal. Este tipo de trabalho se baseia, em grande parte, num “trabalho emocional” (RIGBY; SANCHIS, 2006, p. 27). Assim, um trabalho ligado ao aspecto emocional exige habilidades ligadas à subjetividade do trabalhador, a relações interpessoais como ser comunicativo, ter empatia, ser otimista e proativo. Segundo Rigby e Sanchis (2006) a atuação no setor de serviços traz consequências, pois:

A elevada proporção de mulheres e jovens entre os trabalhadores do setor dos serviços contribui igualmente para a desvalorização do trabalho realizado neste setor. Estes dois grupos têm menos poder nas relações laborais e estarão provavelmente numa posição de desvantagem no processo de construção social das qualificações. (RIGBY; SANCHIS, 2006, p. 27).

O processo de desvalorização do trabalho executado nas atividades mais simples é decorrente de múltiplos fatores, mas a construção social da educação para o trabalho, a qual é verticalizada e direcionada para as classes mais empobrecidas, exerce pesada influência nesse contexto.

Ao refletir sobre os dados apresentados, concorda-se com a OIT (2007) quando afirma que o momento da inserção dos jovens no mercado de trabalho é de suma importância, pois esse momento vai definir sua perspectiva de trabalho, bem como sua probabilidade de empregabilidade futura. O desenvolvimento de habilidades específicas para uma determinada profissão potencializa as chances, de que no futuro, esses jovens possuam uma formação profissional mais específica e menos generalizante.

3.2 MAPEAMENTO DOS CURSOS OFERTADOS PELA POLÍTICA PÚBLICA NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA (PR)

Com o intuito de identificar os cursos de qualificação para o trabalho, ofertados pela política pública, realizou-se um mapeamento no contexto de pesquisa. Para tanto, foram realizadas visitas institucionais, bem como contatos telefônicos com as instituições que ofertam cursos de qualificação profissional no município de Ponta Grossa. Buscando orientar a coleta das informações sobre a oferta de qualificação, foi elaborado um pré-roteiro, que se encontra no Apêndice C, para conduzir os contatos com as instituições promotoras dos cursos. O levantamento dos dados foi realizado nos meses de março e abril de 2013. Assim, as informações que ora serão apresentadas correspondem à dinâmica daquele momento.

Após a realização do levantamento, procedeu-se à sistematização que será apresentada em seguida. Verificou-se que a política pública de qualificação para o trabalho é executada em duas vias: uma sendo a qualificação desenvolvida pelo sistema formal de educação, por meio dos institutos, colégios e centros profissionalizantes; a outra via é por meio de instituições não ligadas ao sistema formal de ensino, podendo ser tanto governamentais quanto não governamentais. Por escolha metodológica, optou-se em realizar a análise dos dados coletados separadamente. Assim, em um primeiro momento, volta-se a atenção para a qualificação para o trabalho ligada ao sistema formal de educação e, posteriormente,

serão apresentados os dados referentes à qualificação ofertada por outros segmentos não ligados ao sistema formal de educação.

3.2.1 A Qualificação Desenvolvida pelo Sistema Formal de Educação

O sistema de educação do estado do Paraná, por meio da Secretaria da Educação, está organizado em 32 Núcleos Regionais, sendo que a cidade de Ponta Grossa conta com um desses núcleos, o qual é responsável por atender 11 municípios da região. Assim, por meio do Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa, foi possível identificar que a qualificação vinculada ao sistema formal de educação, em Ponta Grossa, é desenvolvida nos colégios, institutos e centros profissionalizantes. Foram identificadas 12 instituições que ofertam cursos na modalidade integrada ao ensino médio, bem como cursos subsequentes, conforme prevê o artigo 36-B, incisos I e II da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996). No Quadro 3 é possível visualizar as instituições, os cursos, bem como as modalidades que são ofertadas.

QUADRO 3 - CURSOS OFERTADOS PELA VIA DA EDUCAÇÃO FORMAL NOS COLÉGIOS ESTADUAIS E INSTITUTOS NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA

(continua)

Cursos ofertados pela via da educação formal nos colégios Estaduais e Institutos no município de Ponta Grossa		
Instituição	Cursos ofertados	Modalidades
Colégio Estadual Prof. João Ricardo Von Borell Du Vernay (Ensino Fundamental Médio e Profissional)	Alimentos	Integrado e Subsequente
	Química	Integrado e Subsequente
Colégio Agrícola Estadual Augusto Ribas (Ensino Médio e Profissional) - UEPG	Agropecuária	Integrado e Subsequente
Colégio Estadual Regente Feijó (Ensino Médio e Profissional).	Administração	Subsequente
	Secretariado	Integrado e Subsequente
	Recursos Humanos	Subsequente
Instituto Estadual de Educação Prof. Cesar Prieto Martinez (Ensino Fundamental Médio e Profissional).	Prótese Dentária	Subsequente
	Saúde Bucal	Integrado e Subsequente
	Formação de Docentes	Integrado
	Formação de Docentes	Subsequente
Colégio Estadual Prof. Meneleu Almeida Torres (Ensino Fundamental Médio e Profissional).	Administração	Integrado e Subsequente
	Contabilidade	Subsequente
	Logística	Subsequente
Colégio Estadual Dr. Epaminondas Novaes Ribas (Ensino Fundamental Médio e Profissional).	Vendas	Integrado e Subsequente

QUADRO 3 - CURSOS OFERTADOS PELA VIA DA EDUCAÇÃO FORMAL NOS COLÉGIOS ESTADUAIS E INSTITUTOS NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA

(conclusão)

Cursos ofertados pela via da educação formal nos colégios Estaduais e Institutos no município de Ponta Grossa		
Instituição	Cursos ofertados	Modalidades
Colégio Estadual Polivalente (Ensino Fundamental Médio e Profissional)	Edificações	Subsequente
	Meio Ambiente	Integrado e Subsequente
Colégio Estadual Presidente Kennedy (Ensino Fundamental Médio e Profissional)	Administração	Ofertado para alunos que cursam supletivo
	Informática	Integrado e Subsequente ofertado para alunos que cursam supletivo.
Colégio Estadual Senador Correia (Ensino Fundamental Médio e Profissional)	Publicidade	Integrado
Colégio Estadual Prof. Júlio Teodorico (Ensino Fundamental Médio e Profissional)	Guia de Turismo	Subsequente
Colégio Estadual Profª Elzira Correia de Sá (Ensino Fundamental Médio e Profissional)	Enfermagem	Subsequente
	Farmácia	Subsequente
	Análises Clínicas	Subsequente
Centro Estadual de Educação Profissional de Ponta Grossa	Alimentos	Integrado
	Cozinha	Subsequente
	Eletromecânica	Integrado
	Informática	Subsequente
	Nutrição e Dietética	Subsequente
	Segurança do Trabalho	Subsequente

Fonte: Adaptado de Paraná (2012)

Os cursos classificados na modalidade ‘integrados’ são ofertados para alunos que cursam o ensino médio, ou seja, o aluno faz, concomitantemente, o curso profissionalizante e o ensino médio. Os cursos da modalidade ‘subsequente’ são ofertados para alunos que já concluíram o ensino médio.

O Núcleo Regional de Educação informou que os cursos ofertados pelo Colégio Estadual Presidente Kennedy, aos alunos de supletivo, estão sendo pouco procurados e, possivelmente, serão fechados. Um fato interessante, que leva a pensar sobre as reais causas da pouca procura pelo Curso de Administração, seria por falta de interesse pela área do curso ou seria pelo fato de que o público-alvo são, em sua grande maioria, pessoas responsáveis por famílias, que geralmente trabalham e, ao final do dia, vão para as salas de aulas, depois de enfrentar uma jornada diária de atividades que giram em torno de oito horas. São questões que podem estar interferindo na procura pelo curso.

No município de Ponta Grossa, localizou-se 10 colégios estaduais, um centro estadual de educação profissionalizante e um instituto estadual de educação¹⁴ que disponibilizam preparação para o mercado de trabalho para alunos e egressos do ensino médio, contemplando um total de 29 cursos ofertados nas modalidades, Integrado e Subsequente. Ressalta-se que os institutos e colégios não atuam pela via da Lei de Aprendizagem e, por isso, não existe um trabalho estruturado de encaminhamento e acompanhamento da inserção dos alunos no postos de trabalho.

Os dados expostos no Quadro 3 evidenciam que o Estado, por meio dos institutos e colégios estaduais, oferta diversos cursos de preparação profissional para alunos matriculados no ensino médio, bem como para alunos egressos. Assim, no tocante à qualificação voltada à preparação para o mercado de trabalho, desenvolvida por meio do sistema formal de educação, o Estado, representado pela esfera estadual, desponta como sendo o único responsável pela execução no município de Ponta Grossa, uma vez que não foram identificadas as ofertas de cursos nessa modalidade, por instituições não governamentais no município.

A qualificação ofertada por meio dos colégios e institutos estaduais é variada, sendo voltada tanto para atividades de conhecimentos específicos de determinadas áreas, como no caso dos cursos de Farmácia, Análises Clínicas, Eletromecânica, Alimentos, Química e Prótese Dentária, que demandam habilidades intelectuais relativas às matérias de matemática, química, biologia e física. Também são ofertados cursos com formações mais gerais como os cursos de Secretariado, Recursos Humanos, Vendas e Cozinha. Nesse sentido, é possível presumir que esses órgãos são espaços que proporcionam formação profissional direcionada a vários segmentos do mercado de trabalho, cabendo ao aluno, escolher sua formação de acordo com suas aptidões.

3.2.2 A Qualificação Profissional Desvinculada do Sistema Formal de Educação

No tocante à qualificação profissional desvinculada do sistema formal de educação, foram localizados cursos ofertados, tanto por instituições governamentais,

¹⁴ Segundo informações repassadas pelo Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa, o Centro Estadual de Educação Profissionalizante é voltado somente para a educação profissional, em quanto que o e um Instituto Estadual de Educação oferece a educação fundamental e a educação profissionalizante.

quanto não governamentais. O principal programa governamental identificado foi o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), que foi sancionado pela Lei n. 12.513 de outubro de 2011.

O PRONATEC é uma iniciativa do governo federal que conjuga parceria com o MEC, o FAT e o BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social). O objetivo do programa é ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica. O grande desafio do PRONATEC é atender aos trabalhadores que estão em um processo de exclusão do mercado de trabalho, bem como aos jovens que necessitam conciliar o ensino médio com a qualificação profissional. Desse modo, atende a demanda por qualificação, que vem sendo cada vez mais complexificada, devido às transformações existentes no processo produtivo.

O PRONATEC possui um catálogo nacional de cursos, os quais são voltados para 11 eixos tecnológicos: Ambiente e Saúde; Controle e Processos Industriais; Desenvolvimento Educacional e Social; Gestão e Negócios; Informação e Comunicação; Infraestrutura; Militar; Produção Alimentícia; Produção Cultural e Design; Produção Industrial; Recursos Naturais; Segurança; Turismo, Hospitalidade e Lazer. O PRONATEC pode ser ofertado pelas seguintes instituições: Institutos Federais de Ciência e Tecnologia (IFs); Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC); Sistema Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), rede estadual de educação profissional e tecnológica (dos estados que aderiram). Em Ponta Grossa as instituições ofertantes do PRONATEC são: SENAC, SENAI, SENAT.

Público-alvo do PRONATEC: estudantes matriculados no Ensino Médio de escolas públicas, com idade mínima de 16 anos, incluindo alunos do EJA; beneficiários do Programa 'Bolsa Família'¹⁵ e seus dependentes e solicitantes reincidentes do Seguro-Desemprego. O ingresso dos alunos do Ensino Médio e alunos do EJA nos cursos de qualificação profissional do PRONATEC é intermediado pela escola em que estudam. Assim, os interessados devem realizar

¹⁵ Segundo o Ministério do Desenvolvimento Social o "Programa Bolsa Família (PBF) é um programa de transferência direta de renda que beneficia famílias em situação de pobreza e de extrema pobreza em todo o País. O 'Bolsa Família' integra o Plano Brasil Sem Miséria (BSM), que tem como foco de atuação os 16 milhões de brasileiros com renda familiar per capita inferior a R\$ 70 mensais, e está baseado na garantia de renda, inclusão produtiva e no acesso aos serviços públicos". (BRASIL, 2013c).

as inscrições nas secretarias das suas respectivas escolas. Quanto aos beneficiários do Programa 'Bolsa Família', o encaminhamento é realizado pelos CRAS (Centro de Referência da Assistência Social). No tocante aos solicitantes reincidentes do Seguro-Desemprego, a Agência do Trabalhador é o órgão responsável por realizar o encaminhamento.

Por questões didáticas, optou-se por elaborar um quadro com a sistematização dos dados coletados no mapeamento dos cursos de qualificação, identificados no contexto de pesquisa. Entretanto, é possível consultar no Apêndice A, informações sobre o número de vagas, de turmas e as formas de seleção de cada curso. No Quadro 4, são apresentadas as instituições promotoras, as modalidades e os cursos ofertados pela via da política pública de qualificação profissional, os quais são executados fora do sistema oficial de educação.

QUADRO 4 - CURSOS VOLTADOS À PREPARAÇÃO PARA O TRABALHO OFERTADO PELA VIA DA POLÍTICA PÚBLICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM PONTA GROSSA - PR

(continua)

Cursos ofertados por instituições não ligadas ao sistema formal de educação		
Instituição	Curso	Modalidade
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)	- Técnico em Automação Industrial; - Técnico em Manutenção Automotiva; - Técnico em Segurança do Trabalho; - Técnico em Informática.	Técnico - Pronatec
	- Mecânico de Automóveis Leve; - Mecânico de Máquinas Industriais; - Inglês Básico; - Auxiliar Administrativo; - Auxiliar de Costura; - Ajudante de Obras; - Recreador; - Eletricista Industrial; - Auxiliar de Manutenção Predial; - Desenhista Mecânico.	Qualificação - Pronatec
	- Auxiliar Administrativo e de Produção Industrial; - Mecânica Automotiva Pesada; - Mecânica Automotiva Leve; - Eletrotécnica Industrial; - Mecânica Industrial; - Auxiliar de Suportes em Sistemas Computacionais.	Lei de Aprendizagem

QUADRO 4 - CURSOS VOLTADOS À PREPARAÇÃO PARA O TRABALHO OFERTADO PELA VIA DA POLÍTICA PÚBLICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM PONTA GROSSA - PR

(conclusão)

Cursos ofertados por instituições não ligadas ao sistema formal de educação		
Instituição	Curso	Modalidade
Sistema Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT)	- Frentista	Qualificação Pronatec
Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC)	- Cabeleireiro Assistente; - Vendedor; - Recepcionista; - Auxiliar Administrativo.	Qualificação Pronatec
	- Aprendizagem de Serviço Varejista; - Aprendizagem de Serviço de Supermercado.	Lei de Aprendizagem
Agência do Trabalhador do município de Ponta Grossa	- Inclusão digital - Parceria com Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG); - Projetista - Parceria com Instituto Mundo Melhor.	Qualificação
Instituto Mundo Melhor	- Introdução à Informática; - Assistente Administrativo; - Etiqueta Profissional; - Qualidade do Atendimento; - Recepcionista/Telefonista; - Planejamento Estratégico Pessoal; - Entendendo a Matemática Comercial; - Ergonomia Empresarial; - Secretariado; - Venda com Telemarketing.	Qualificação
Instituição Mansão Bezerra de Menezes	- Eletricista Industrial; - Informática Básica.	Qualificação
Serviço de Obras Sociais (SOS)	- Manicure e pedicure; - Maquiagem; - Limpeza de pele; - Unhas decoradas; - Depilação; - Design de sobrancelhas; - Bordado à máquina; - Costura industrial; - Corte e costura básica; - Cabeleireiro.	Qualificação
Programa Municipal Jovem Aprendiz	- Práticas Administrativas e Bancárias	Lei de Aprendizagem
UEPG (Universidade Estadual de Ponta Grossa)	- Auxiliar Administrativo (em Parceria com o Instituto Educacional Duque de Caxias)	Lei de Aprendizagem

Fonte: Elaborado pela autora

Ao analisar os dados coletados, é possível identificar qual a direção dada pela atual política pública de qualificação profissional. No que tange à qualificação ofertada pelo SENAT, SENAC, Agência do Trabalhador, IMM, Instituição Mansão Bezerra e SOS, é possível depreender que, em sua grande maioria, é voltada para as atividades mais técnicas e de fácil aprendizagem, não exigindo dos alunos aptidões distintas.

Nesse sentido, verifica-se que a formação profissional a que a população em geral tem acesso é direcionada para formar pessoas com habilidades plenas, generalizantes, formas preferenciais de acesso ao mundo do trabalho (KUENZER, 1997). Ao refletir criticamente sobre esse fato, verifica-se que, a grande maioria dos cursos é pontual, direcionada para uma atuação mais tecnicista, não possibilitando uma profissionalização que atenda as exigências do mercado de trabalho, o qual se torna cada vez mais exigente.

Analisando os dados obtidos no levantamento retoma-se o que Kuenzer (1997) explica sobre a história da educação brasileira, onde existe uma separação entre a preparação de intelectuais destinados aos cursos superiores e a preparação dos que desempenham atividades intermediárias no processo produtivo. São claras as evidências dessa dualidade quando se reporta à realidade vivida por aqueles que dependem da política pública de qualificação profissional para adentrarem ou retornarem ao mercado de trabalho, pois, dificilmente, alguém que possui outras possibilidades de qualificação irá fazer um curso de Frentista.

Entretanto, o SENAI destoa dessa linha simplista de qualificação profissional. Ao analisar os cursos ofertados pelo SENAI, é possível identificar que a maioria envolve o ensino de atividades mais complexas e que exigem habilidades relacionadas à matemática, matéria que não é plenamente dominada nos bancos escolares. No universo de 20 cursos ofertados - seis na categoria de aprendizagem, quatro como técnicos e dez classificados como qualificação geral - apenas seis cursos são voltados a atividades de baixa complexidade e que demandam competências mais simples aos olhos do mercado de trabalho, como os cursos de: Auxiliar Administrativo, Inglês Básico, Auxiliar de Costura, Ajudante de Obras, Recreador e Auxiliar de Manutenção Predial. Desta forma, com exceção dos cursos direcionados ao trabalho que desenvolvem atividades mais gerais, devido ao setor ao qual o SENAI está ligado, o mesmo acaba por oferecer cursos que possibilitem aos alunos adquirir conhecimentos específicos de determinada profissão,

oportunizando que ampliem seus conhecimentos e galguem postos de trabalho com melhores remunerações.

Partindo do pressuposto de que o presente estudo busca analisar o processo de preparação e inserção dos jovens no mercado de trabalho, tendo como parâmetro o Trabalho Decente e ainda, tomando como foco de análise a terceira prioridade da ANTDJ que é a “inserção ativa e digna no mundo do trabalho”, compreende-se que os cursos que atuam através da Lei de Aprendizagem favorecem o alcance desse objetivo, uma vez que a mesma possibilita a preparação teórica, bem como a inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho. Nesse sentido, os cursos identificados no mapeamento que atuam por meio da Lei de Aprendizagem serão analisados a seguir.

3.3 ANÁLISE DOS CURSOS QUE ATUAM COM BASE NA LEI DE APRENDIZAGEM

Ao abordar a questão da qualificação da juventude para o trabalho não se pode deixar de ter como parâmetro, as legislações que dispõem sobre as relações de trabalho para essa faixa populacional. No Brasil, o trabalho é permitido a partir dos 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, o qual é admitido a partir dos 14 anos de idade. O trabalho a partir do 16 anos deve ser desenvolvido em atividades que não sejam insalubres, noturnas e perigosas, pois é vedado o trabalho para menores de 18 anos nessas modalidades, visto que as mesmas oferecem riscos à saúde física dos adolescentes.

Assim, a partir de 14 anos de idade, a atividade laborativa é lícita apenas na condição de aprendiz, conforme estabelece a Constituição Federal de 1988, no capítulo VII, artigo 227, parágrafo 3º, incisos I, II e III:

§ 3º - O direito à proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola; (BRASIL, 2013a)

A aprendizagem voltada aos jovens foi normatizada pela Lei n. 10.097/2000, que versa sobre o processo de preparação e inserção dos aprendizes no mundo do trabalho. Assim a referida lei, altera alguns dispositivos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que aborda questões referentes ao trabalho dos jovens aprendizes. O Decreto nº 5.598/2005 amplia a Lei de Aprendizagem ao estabelecer que todas as empresas de médio e grande porte devem compor seu quadro de trabalhadores com no mínimo de 5% e no máximo de 15% de aprendizes. (BRASIL, 2005).

O processo de aprendizagem é entendido como um momento de formação técnico-profissional, o qual deve ser desenvolvido com prazos específicos, com o objetivo de colaborar na formação da pessoa com idade entre 14 anos e 24 anos¹⁶. Assim o parágrafo único do artigo 403 da CLT passou a conter a seguinte redação: "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 frequência à escola". (BRASIL, 2000).

Para adentrar o mercado de trabalho na condição de aprendiz, além da faixa etária já assinalada, o adolescente ou jovem deve estar estudando no ensino formal e, para aqueles que ainda não terminaram o ensino médio, devem estar matriculados e frequentando um curso de qualificação profissional. Os cursos são oferecidos por instituições autorizadas como o Sistema S¹⁷, escolas técnicas e organizações não governamentais. No locus de pesquisa as instituições que ofertam cursos por meio da aprendizagem são: SENAC, SENAI¹⁸, ambas identificadas como não governamentais e, a UEPG (Universidade Estadual de Ponta Grossa), em parceria como o Instituto Educacional Duque de Caxias, bem como o Programa Municipal Jovem Aprendiz, sendo que a execução desses dois últimos cursos é de responsabilidade governamental.

¹⁶ A idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência, pois a Medida Provisória nº 25, altera os artigos 428 e 433 da CLT, elevando a idade-limite de 18 para 24 anos, bem como não estabelece limite de idade para aprendizes com deficiência.

¹⁷ Sistema S é a denominação dada ao conjunto de instituições que representam interesse de categorias profissionais, são elas: SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial); SESC (Serviço Social do Comércio); Sesi (Serviço Social da Indústria); SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio); SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural); SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo) e SEST (Serviço Social de Transporte).

¹⁸ Segundo a Controladoria-Geral da União - CGU "Os Serviços Sociais Autônomos, também chamados de Sistema "S", criados por lei, de regime jurídico predominantemente de direito privado, sem fins lucrativos, foram instituídos para ministrar assistência ou ensino a determinadas categorias sociais e possuem autonomia administrativa e financeira". (BRASIL, 2009).

O contrato de aprendizagem é regulamentado pelo ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente) e pela CLT, tendo em sua natureza jurídica a finalidade simultânea de ensino teórico e prático. Assim, o ECA em seus artigos 60 a 69, dispõe sobre o direito à profissionalização, da proteção ao trabalhador adolescente e, são elencadas as proibições, bem como os direitos na área trabalhista. O artigo 63, do ECA, coloca que:

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:
I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; III - horário especial para o exercício das atividades.

Essas especificações são no sentido de afirmar que o trabalho do aprendiz é diferenciado, não podendo ser confundido com qualquer outra modalidade de trabalho. A proposta da aprendizagem, além de objetivar uma preparação profissional para adolescentes e jovens, também é uma forma de inibir a inserção precoce e prejudicial de adolescentes no mundo do trabalho. Como o que ocorre como o trabalho infanto-juvenil, onde crianças e adolescentes são colocados para trabalhar em condições degradantes, tendo sua mão de obra explorada, trazendo prejuízos para sua formação psicossocial. Nesse sentido, a inclusão de adolescentes em cursos de aprendizagem pode, em muitos casos, evitar que os mesmos sejam vítimas do trabalho juvenil desregulamentado. Afirma-se aqui a importância e o vínculo que a aprendizagem tem com as propostas do Trabalho Decente, sendo que uma das prioridades do Trabalho Decente é a eliminação do trabalho infantil.

No tocante ao contrato de aprendizagem, o mesmo é especial e caracteriza-se como contrato de trabalho por prazo determinado, não podendo ser superior a dois anos. De acordo com os dispositivos da Lei, o contrato deve ser redigido e anotado na Carteira de Trabalho, assim como devem ser respeitados os direitos previdenciários do aprendiz. A CLT em seu artigo 428 define o contrato estabelecido entre empregador e aprendiz como sendo:

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 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) 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 formação¹⁹. (BRASIL, 2013b).

Quanto ao conteúdo do contrato de trabalho, nele deve estar explicitado o horário de trabalho diário e semanal, o plano pedagógico e a remuneração mensal do adolescente ou jovem aprendiz. A carga horária não pode ser superior a seis horas diárias para os que ainda não completaram o ensino fundamental, podendo ser de oito horas para aqueles que já o concluíram. Aos aprendizes são assegurados todos os direitos trabalhistas e previdenciários e a remuneração é calculada pelo pagamento do salário mínimo/hora, o qual é calculado sobre o valor das horas trabalhadas com base no valor do salário mínimo.

A última legislação aprovada que traz mudanças na formação dos aprendizes é a Portaria nº 723, de 23 de abril de 2012. A principal mudança estabelecida diz respeito ao tempo de qualificação teórica em que os alunos precisam cumprir para só depois serem encaminhados para o mercado de trabalho. Conforme o artigo 11 da Portaria nº 723/2012:

A parte inicial do programa de aprendizagem deve ser desenvolvida no ambiente da entidade formadora, **com um mínimo de oitenta horas-aula ministradas de forma sequencial**, e as horas teóricas restantes redistribuídas no decorrer de todo o período do contrato, de forma a garantir a alternância e a complexidade progressiva das atividades práticas a serem vivenciadas no ambiente da empresa. (BRASIL, 2012b, grifo nosso).

Diante das novas exigências estabelecidas pela referida legislação, as instituições promotoras de qualificação profissional que atuam por meio da Lei de Aprendizagem tiveram que readequar as grades dos cursos. O estabelecimento de todas essas condicionalidades busca evitar a evasão escolar e garantir o alcance dos objetivos da aprendizagem.

¹⁹ Redação dada pela Lei n. 11.180, de 2005.

3.3.1 Compreendendo os Cursos de Aprendizagem Identificados no Contexto de Pesquisa

Por meio do mapeamento dos cursos ofertados pela política pública de qualificação profissional, foi possível identificar os seguintes cursos de aprendizagem:

QUADRO 5 - CURSOS DE APRENDIZAGEM OFERTADOS EM PONTA GROSSA - PR

Cursos de aprendizagem ofertados em Ponta Grossa - PR		
Instituição	Curso	Carga Horária
SENAI	Auxiliar Administrativo e de Produção Industrial	815
	Mecânica Automotiva Pesada	815
	Mecânica Automotiva Leve	815
	Eletrotécnica Industrial	815
	Mecânica Industrial	815
	Auxiliar de Suportes em Sistemas Computacionais	815
SENAC	Aprendizagem de Serviço Varejista	1000
	Aprendizagem de Serviço de Supermercado	1000
Programa Municipal Jovem Aprendiz	Práticas Administrativas e Bancárias	256
UEPG	Auxiliar Administrativo	450

Fonte: Elaborado pela autora

Ao pensar sobre os cursos de aprendizagem existentes em Ponta Grossa, é possível perceber que a maioria dos cursos pode ser classificada na modalidade de cursos de baixa complexidade, sendo voltados para uma preparação mais pontual, salvo as exceções como alguns cursos ofertados pelo SENAI. É interessante o fato de que no universo de quatro instituições promotoras de cursos de aprendizagem, três possuem em seu rol cursos direcionados a práticas administrativas.

Será que essa é uma demanda do mercado de trabalho, ou seria um curso mais genérico e de fácil execução?

Com o intuito de compreender como se dá o processo de administração e implementação dos cursos de aprendizagem identificados, indagou-se aos gestores sobre o planejamento dos cursos, bem como a realização de pesquisas de mercado para saber quais as demandas existentes. Assim, se obteve as seguintes respostas:

"A estruturação dos projetos sempre se iniciam no nosso nacional que a gente chama. Então, a estrutura, o sistema S. [...] Bom, eles já têm essa gama de títulos prontos ou quando surge uma demanda das bases eles estruturam o curso" (Amadeu).

"Não pesquisamos o mercado para oferecer alguma coisa, não. Nós temos isso e é o que podemos dar e acreditamos que tendo essa ferramenta ele já vai estar mais preparado. Mas não há uma pesquisa de mercado. [...] O nosso curso não é voltado para isso, para oferecer alguma coisa para o mercado de trabalho, não" (Adriano).

"O nosso curso é sempre Serviços Administrativos. [...] Nós pensamos nesse projeto de Serviços Administrativos, por quê? Serviços Administrativos existe em qualquer empresa. [...] Então nós não temos especificamente um ramo para encaminhar, um ramo de empresas para encaminhar. A gente encaminha para indústria, para comércio, para transportadora, hospitais. Em qualquer lugar a gente encaminha por serem Serviços Administrativos" (Sônia).

"Aqui o SENAI, ele trabalha muito com essa relação direta com as indústrias, com o mercado de trabalho. Então geralmente vem a oferta do mercado de trabalho para o SENAI [...]. Muitas empresas por exemplo sentem a necessidade de cursos de aprendizagem específicos para determinada empresa. Então a empresa procura o SENAI [...]. Então a gente percebe qual a necessidade teórica, quais os conhecimentos que o aprendiz deve ter para atuar naquela empresa, qual a parte prática, qual área ele vai ter que ter um maior aperfeiçoamento, uma maior qualificação" (Fabiana).

Diante das respostas, infere-se que no caso do SENAC e mais especificamente o SENAI, os cursos são pensados levando em conta as demandas advindas dos setores que essas instituições representam. Tal característica pode ser justificada pelo caráter institucional, onde são voltadas para atender especificamente determinados setores da economia, ou seja, indústria, comércio, serviços e turismo. Outra questão a ser considerada é que se trata de instituições que são mantidas com recursos de contribuições advindas desses setores. Assim, os cursos de aprendizagem, desenvolvidos por essas duas instituições, são planejados visando atender as demandas apresentadas pelo mercado de trabalho local, favorecendo a inserção dos jovens aprendizes em postos de trabalho, uma vez que já existem indicativos de oferta de vagas para as áreas a que os cursos são voltados.

No tocante às outras duas instituições, os gestores afirmam que não são realizadas pesquisas de mercado ou é adotada qualquer outra forma de identificar as demandas do mercado de trabalho. A gestora de um dos cursos afirma: *"Serviços Administrativos existem em qualquer empresa"* (Sônia). Ao analisar tal informação, constata-se que a amplitude da formação e da atuação que o curso oferece, bem

como as possibilidades encontradas na dinâmica da execução, determina o curso a ser ofertado. *"É de acordo com a nossa estrutura física, de acordo com o número de pessoal, porque a nossa equipe não muda. Então os profissionais são sempre em número reduzido"* (Sônia).

É interessante essa resposta da gestora, pois as demandas do mercado de trabalho são desconsideradas no planejamento do curso, pois o que fica evidente é que a amplitude que a formação em práticas administrativas e bancárias possibilita é o que determinou a opção por esse curso e não uma demanda vinda do mercado. Aqui aparece a ênfase na formação mais generalizada, voltada a atividades de fácil aprendizado, mas que não possibilita para esses alunos, a aquisição de conhecimentos específicos a uma determinada profissão.

No que se refere ao planejamento do curso executado pela UEPG, a dinâmica do mercado de trabalho, também, não é considerada. *"Não pesquisamos o mercado para oferecer alguma coisa, não. Nós temos isso e é o que podemos dar e acreditamos que tendo essa ferramenta ele já vai estar mais preparado"* (Adriano). Essa narrativa nos leva a refletir sobre as condições em que o curso foi planejado, visto que se trata de uma iniciativa desenvolvida em parceria com uma organização não governamental sem fins lucrativos (Instituto Educacional Duque de Caxias), a qual atende crianças e adolescentes do sexo masculino em regime de acolhimento institucional e educação infantil, o público atendido pertence, predominantemente, à classe mais empobrecida. Assim, o curso de aprendizagem ofertado pela UEPG, nasce de uma iniciativa vinculada a um caráter filantrópico, de ajuda, de voluntariado, pois parte de ações individuais de sujeitos ligados a referidas instituições que buscam atender uma demanda por qualificação profissional.

Ao pensar sobre a realidade do curso ofertado pela UEPG quanto pelo Programa Municipal Jovem Aprendiz, verificou-se que os mesmos foram implementados de forma desvinculada das demandas do mercado de trabalho. Também, é possível perceber a ausência do comprometimento da administração pública no desenvolvimento da qualificação profissional na modalidade da lei de aprendizagem, pois ambos os cursos, não possuem uma equipe de docentes para ministrar os conteúdos teóricos, pois não há verbas para a contratação de professores. Assim, os cursos contam com a ajuda de profissionais voluntários para executar a parte teórica.

"Os professores, são professores voluntários, não há pagamento, não tem dinheiro para ninguém. Na verdade a coordenação, os professores são todos voluntários que dão aulas para os meninos usando a estrutura da universidade, os laboratórios de computadores e outros laboratórios" (Adriano).

"Na verdade é a prefeitura que mantém. Agora quanto aos professores, como nós não temos condições de contratar professores, porque daí teria que ser através de concurso ou teste seletivo. Pelo que nós optamos? Pensamos e é dessa forma que vem sendo feita, através de parcerias com a universidade [...] " (Sônia).

Diante de tal dado, é possível visualizar empiricamente o movimento de desresponsabilização do Estado para com a qualificação na modalidade de aprendizagem, na medida em que os dois únicos cursos ofertados por instituições públicas, não possuem um quadro de professores contratados para ministrar as aulas teóricas. Assim, o poder público, na realidade dos dois cursos em questão, acaba por se responsabilizar apenas pela estrutura física, como no caso da UEPG e, por uma equipe administrativa, no caso do Programa Municipal Jovem Aprendiz. Tal situação evidencia que o direito à qualificação profissional acaba sendo deslocado do campo do direito (que deveria ser garantido pelo Estado), para ser transferido para o campo do voluntariado, dando um caráter de concessão e não de direito, uma vez que o próprio Estado não oferece as condições necessárias ao desenvolvimento dos cursos. O que fica visível é que ambas as instituições trabalham com as possibilidades existentes na realidade local, construindo formas alternativas de realizar a qualificação pela aprendizagem.

3.3.2 O Processo de Inserção e Acompanhamento dos Jovens Aprendizes no Mercado de Trabalho em Ponta Grossa

O processo de inserção dos jovens no mercado de trabalho é determinante para definir as perspectivas de um futuro profissional, bem como influencia nas possibilidades de empregabilidade futura. Partindo do pressuposto de que a aprendizagem contempla o conhecimento teórico e prático, consequentemente os alunos matriculados nos cursos que atuam com a lei de aprendizagem são inseridos em ambientes de trabalho para desenvolver a parte prática do aprendizado, os gestores foram inquiridos sobre o processo de inserção dos alunos aprendizes no contexto laborativo.

O SENAI, a partir das demandas apresentadas pelas empresas, realiza uma pré-seleção entre os alunos aprendizes para só então encaminhar para a seleção das empresas, como explica a gestora do curso:

"Então quando a empresa me manda essa demanda eu pego o grupo novo de alunos e dentre eles eu faço a minha seleção referente a essa empresa. [...] Por exemplo, a empresa precisa de 4 aprendizes. Então para a entrevista ela quer que eu mande 10 aprendizes. Então eu seleciono do grande grupo 10 alunos e encaminho em um determinado horário e determinada data estipulada pela empresa. [...] Daí, quando eles selecionam eles me dão a resposta, fazem toda a parte de contrato, carteira assinada, tudo isso bem certinho" (Fabiana).

Aqui é possível verificar que os jovens aprendizes matriculados nos cursos de aprendizagem do SENAI são submetidos a duas seleções, uma realizada pela própria instituição e a outra pelo empregador. É interessante pensar sobre essa informação, pois na verdade, os aprendizes da referida instituição, já são submetidos a uma seleção, por meio de realização de uma prova escrita para adentrarem no curso de aprendizagem. Assim, esses adolescentes e jovens são submetidos a três seleções para, só então, conseguirem um posto de trabalho. Tal processo mostra-se relativamente exigente, pois os aprendizes são submetidos ao crivo de três seleções, as quais avaliam seus conhecimentos teóricos e suas habilidades interpessoais.

Quanto ao curso executado pela UEPG, a realidade dos aprendizes destoa da vivenciada em outros cursos, visto que a instituição configura-se tanto como promotora do curso de aprendizagem, quanto como empregadora desses aprendizes. A UEPG mantém um convênio junto ao Instituto Educacional Duque de Caxias, o qual é responsável por realizar a seleção e o encaminhamento dos alunos para a realização do curso de aprendizagem. Deste modo, a UEPG recebe os alunos já selecionados, oferta o curso e os aloca em postos de trabalho como aprendizes dentro da própria UEPG, sendo que apenas cinco alunos são encaminhados para atuar como aprendizes na Justiça Federal. O fato de a UEPG configurar como promotora do curso de aprendizagem enquanto empregadora dos aprendizes, também pode justificar a desconsideração das demandas do mercado de trabalho no planejamento do curso, uma vez que a própria instituição qualifica e emprega essa mão de obra, não considerando as exigências do mercado, conforme

afirma o gestor: *"O nosso curso não é voltado para isso, para oferecer alguma coisa para o mercado de trabalho, não"* (Adriano).

No que se refere ao SENAC, são os empregadores que realizam a seleção dos aprendizes que, posteriormente, são encaminhados para o SENAC e matriculados nos cursos de aprendizagem. Assim, a empresa é a responsável pela intermediação e contratação desses jovens.

"Então, a empresa é responsável pela triagem e seleção é... desse jovem. [...] Claro, ela vai selecionar o jovem de acordo com o perfil dele para a empresa. Então, já começa o processo de seleção dele aí" (Amadeu).

Portanto, os adolescentes ou jovens só são matriculados como aprendizes quando conseguem galgar um posto de trabalho. Aqui a metodologia é inversa das que ocorrem nas outras instituições, pois antes o adolescente ou jovem tem que conseguir se inserir em um ambiente de trabalho para só então entrar no curso de aprendizagem. Consequentemente, a matrícula no curso de aprendizagem está subordinada à conquista da vaga no mercado de trabalho. Entretanto esse processo adotado pelo SENAC está em consonância com o artigo 429 da CLT, o qual estabelece que a responsabilidade de matricular o aprendiz em curso dessa modalidade é sempre dos empregadores.

A inserção no mercado de trabalho dos aprendizes matriculados no curso ofertado pelo Programa Municipal Jovem Aprendiz é realizada pela própria equipe do programa. Assim, na maioria dos casos, as empresas são notificadas pelo Ministério Público do Trabalho, o qual aponta o número de cotas de aprendizes que cada empresa deve contratar. Após esse processo, as empresas procuram a coordenação do programa para a contratação dos alunos que já estão em processo de aprendizagem teórica e que já foram submetidos a uma seleção para entrarem no referido curso. Como explica a gestora do curso:

"Então a cota é apontada pelo Ministério do Trabalho. [...] A seleção é feita por nós! Então assim, a empresa solicita, por exemplo, dois aprendizes. A gente entra em acordo com a empresa em relação a horário, se quer menina ou menino, às vezes tem preferência. Mas assim, na medida do possível a gente atende às empresas, mas quando não dá para atender a gente encaminha os aprendizes que a gente tem e que fazem o curso, e que já passaram por uma seleção aqui no programa. Então a gente encaminha, a gente vê o perfil, porque a gente conhece os aprendizes. Então

observamos o perfil, onde que mora, se é mais ou menos nas proximidades, enfim, a gente tenta facilitar, mas quando não dá, aí vai da forma que tem!" (Sônia).

Nesse sentido, a inserção dos alunos aprendizes do referido programa, é realizada buscando conciliar o perfil do aluno com a demanda da empresa, diferenciando dos processos de inserção já discutidos anteriormente, pois aqui o aluno passa por uma seleção para entrar no curso de aprendizagem e a partir daí é encaminhado para um posto de trabalho.

Um dado importante chama a atenção na fala da gestora Sônia, é que na maioria dos casos, as empresas são notificadas pelo Ministério Público do Trabalho para só então buscarem cumprir a legislação que determina a contratação de aprendizes. Esse dado é de extrema relevância, uma vez que além de evidenciar que as empresas não possuem a cultura de inserirem aprendizes por conta própria em seu quadro de funcionários, mostra também a importância da atuação do Ministério Público do Trabalho como órgão fiscalizador no âmbito da aprendizagem. Tal fato pode ser comprovado no sentido de que todos os gestores entrevistados afirmam contar com o apoio do Ministério Público do Trabalho, tanto para fiscalizar o cumprimento da legislação referente ao trabalho dos aprendizes, quanto para os aspectos de execução dos cursos de aprendizagem. Quando perguntados sobre a fiscalização do cumprimento das legislações referentes ao trabalho dos aprendizes, o Ministério Público do Trabalho é citado por 100% dos gestores entrevistados.

"O Ministério Público do Trabalho, por vezes ele quer saber o que a gente tá fazendo. Ele acompanha" (Amadeu).

"O Ministério Público nos acompanhou muito de perto" (Adriano).

"O Ministério do Trabalho. [...] Geralmente a nossa coordenadora, ela tem essa relação direta, sempre a gente tá indo a reuniões, em fóruns, coisas que trabalhem a aprendizagem" (Fabiana).

"O Ministério do trabalho! Na verdade, nós temos um relacionamento muito bom. Então assim, quando, por exemplo: eu vejo que tem alguma irregularidade na empresa, a gente tenta orientar. Mas quando eu não sei responder alguma coisa em relação a lei, porque é mais a lei que vai além do que nós sabemos. Então eu me informo com o Ministério do Trabalho e a gente tenta intermediar isso e resolver o problema" (Sônia).

É possível identificar na fala dos gestores que existe uma parceria profícua entre as instituições que realizam os cursos de aprendizagem e o Ministério Público do Trabalho. Entretanto, chama a atenção o fato de que nenhum gestor faz referência aos outros órgãos que também são responsáveis por regular e fiscalizar a efetivação da lei de aprendizagem, como por exemplo, o CMDCA (Conselho Municipal da Criança e Adolescente), a SRT (Superintendência Regional do Trabalho) e os Conselhos Tutelares. Tal fato pode expressar a ausência de atuação desses órgãos junto às instituições que promovem os cursos de aprendizagem.

Diante das análises empreendidas até o momento, verificou-se que cada instituição adota uma forma diferente de inserção dos aprendizes no ambiente de trabalho, mas essa diferenciação não traz prejuízos diante do que dispõe a legislação que versa sobre a aprendizagem. Assim, todos os alunos que então matriculados nos referidos cursos, conseqüentemente, estão desenvolvendo a parte prática em postos de trabalho condizentes com o seu desenvolvimento, tendo seus direitos trabalhistas respeitados, uma vez que o Ministério Público do Trabalho está presente na fiscalização do processo de aprendizagem.

Além disso, todos os gestores afirmaram que existe o contato constante entre as empresas e a coordenação dos cursos de aprendizagem. Esse processo favorece o acompanhamento dos aprendizes, bem como facilita a resolução de possíveis problemas que podem ocorrer durante o contrato de aprendizagem. Nesse sentido, os adolescentes e jovens aprendizes exercem seus trabalhos em condições de liberdade e segurança, proporcionando, dessa forma, uma experiência de inserção digna no mundo do trabalho, estando de acordo com os pressupostos do Trabalho Decente.

Identificadas as formas de inserção no mercado de trabalho, inquireu-se os gestores no sentido de verificar para quais setores da economia esses aprendizes estão sendo encaminhados. Para tanto, utilizou-se como referência os cinco grandes setores utilizados na classificação do IBGE, sendo: Indústria, Construção Civil, Comércio, Serviços e Agropecuária. Assim sendo, o setor que emprega os alunos aprendizes do SENAC é Comércio, conforme explica Amadeu: *"Então o setor supermercadista é o forte. Além disso, é o comércio varejista de uma forma geral. Mas é menor, o comércio varejista é bem menor"*

Em relação ao Programa Municipal Jovem Aprendiz, a gestora informa que encaminha os alunos para vários setores, devido ao fato de o programa não estar

vinculado diretamente a nenhum setor produtivo. Entretanto, afirma que o setor de Serviços é o que mais emprega os aprendizes ligados ao programa. Quanto aos alunos ligados ao curso de aprendizagem executado pela UEPG, entendendo que a universidade está ligada à educação pública e que os aprendizes desenvolvem suas atividades práticas dentro da universidade, a mesma não se enquadra em nenhum dos quatro grandes setores econômicos. Quanto ao SENAC, devido ao fato de ser uma instituição vinculada ao setor produtivo industrial, os aprendizes são encaminhados para esse setor.

Ao analisar os setores indicados pelos gestores, pode-se presumir que no universo pesquisado das quatro instituições, cada qual encaminha seus alunos aprendizes para setores diferentes. Tal fato pode ser resultado do direcionamento dado aos cursos ofertados. Diante da indicação de três setores econômicos que empregam os aprendizes ligados às instituições em questão, e buscando conhecer qual o setor que mais emprega os jovens aprendizes, no lócus de pesquisa, recorreu-se ao Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), do MTE, que divulga informações oriundas dos Registros Administrativos da RAIS e o CAGED. De acordo com a RAIS, o município de Ponta Grossa, em 31 de dezembro de 2011, empregava 377 aprendizes, conforme pode ser constatado no Quadro 6.

QUADRO 6 - VÍNCULOS ATIVOS EM PONTA GROSSA - PR NA MODALIDADE DE APRENDIZAGEM EM 31/12/2011

Grandes Setores - IBGE	Faixa Etária			
	10 A 14	15 A 17	18 A 24	Total
Indústria	2	89	81	172
Comércio	7	75	24	106
Serviços	1	62	36	99
Total	10	226	141	377

Fonte: Adaptado do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET)

Ao analisar os números coletados na RAIS, é possível verificar que o setor que mais emprega adolescentes e jovens na modalidade de aprendizagem é a Indústria. Aparecendo em segundo lugar, o Comércio e em último lugar, o setor de Serviços, sendo que no ano de 2011 os setores de Construção Civil e Agropecuária não contrataram nenhum aprendiz. Diante desses dados é possível identificar que o setor da indústria desponta como o que mais absorve os aprendizes. A maior inserção dos adolescentes e jovens aprendizes no setor da Indústria pode ser

justificada por haver uma significativa oferta de vagas nos cursos de aprendizagem executados pelo SENAI, instituição que tem suas ações voltadas para esse setor econômico. Apesar dos dados da RAIS serem referentes a 2011 que é o último ano disponível para consulta, no mapeamento realizado sobre os cursos ofertados, o SENAI informou que atendia 360 alunos na modalidade de aprendizes no primeiro semestre de 2013. Assim, é expressivo o número de alunos atendidos e que, conseqüentemente, são encaminhados para postos de trabalho, justificando o primeiro lugar do setor que mais emprega os aprendizes.

Diante dessa configuração do mercado de trabalho para os aprendizes, verifica-se que a realidade vivenciada pelos jovens que não são aprendizes é diferente, conforme já discutida anteriormente, uma vez que o setor que mais os empregam é o de serviço, sendo que para os aprendizes o setor que mais os absorve é o da indústria. Por meio desses dados verifica-se que os setores econômicos que mais empregam os jovens não são os mesmos que mais absorvem a mão de obra dos aprendizes.

Além da identificação do setor econômico que mais emprega os aprendizes, os dados do Quadro 6 chamam a atenção para o baixo índice de adolescentes e jovens empregados na modalidade de aprendizagem. Ao cruzarmos os números referentes à população jovem da faixa etária de 15 a 24 anos de idade, é possível verificar que existem 55.207 sujeitos que poderiam ser inseridos no mercado de trabalho como aprendizes. No entanto, conforme a RAIS, no ano de 2011, havia apenas 377 aprendizes trabalhando no município de Ponta Grossa, representando 0,69% do universo de 55.207. Assim, verifica-se que menos de 1% dos adolescentes e jovens, que poderiam ser inseridos no mercado de trabalho na modalidade de aprendizagem estão, realmente, sendo contemplados pela lei de aprendizagem.

Entendendo que o contrato de aprendizagem possui finalidades específicas de ensino teórico-prático, sendo por tempo determinado, não podendo ser superior a dois anos, buscou-se saber juntos aos gestores, sobre a questão da rotatividade durante o curso, bem como sobre os índices de efetivação dos aprendizes nas empresas, após o término do contrato de aprendizagem.

Segundo os gestores dos cursos, são poucos os alunos que acabam trocando de empresa durante a vigência do contrato de aprendizagem. A gestora do Programa Municipal Jovem Aprendiz afirma que: *"Geralmente termina o contrato de*

aprendizagem que são dois anos. Não existe muita rotatividade" (Sônia). No mesmo sentido ocorrem com os alunos aprendizes do SENAI: "Então, posso dizer assim que em torno de 5% trocam. Não é muito grande, mas ainda existe! Então como funciona? Por aqueles motivos, inadequação, aí não me adaptei, aconteceu alguma coisa, até por parte da empresa" (Fabiana). Quanto ao SENAC, o gestor assegura que a rotatividade dos aprendizes é baixa. Já no caso da UEPG, pela peculiaridade institucional, a possibilidade de troca de empresa durante a realização do curso de aprendizagem inexistente, sendo possível a troca de postos de trabalho somente dentro da própria instituição. Entretanto, segundo o gestor do curso, isso raramente ocorre.

Assim, o fenômeno da rotatividade no trabalho não se faz muito presente no universo da aprendizagem, no lócus de pesquisa. Refletindo sobre esse fato, poderia inferir que a baixa rotatividade dos aprendizes pode estar ligada ao processo de acompanhamento do aprendiz dentro dos locais de trabalho, bem como, o contato constante entre as empresas e a coordenação dos cursos de aprendizagem, conforme afirmam os gestores. Nesse sentido, esse processo facilita a resolução de possíveis problemas que podem ocorrer durante o desenvolvimento do contrato de aprendizagem, diminuindo as possibilidades de troca de empresa.

Após observar a questão da rotatividade dos aprendizes no trabalho, passa-se então, para a questão da efetivação nos postos de trabalho, após o término do contrato de aprendizagem. Assim sendo, no que se refere aos alunos aprendizes da UEPG, chama a atenção o fato de que os jovens aprendizes são inseridos no setor público o que, conseqüentemente, dificulta as possibilidades de se constituírem em futuros veículos trabalhistas na referida instituição, uma vez que é através de concurso público que o quadro de funcionários é composto.

No que se refere ao SENAI, a gestora não possui dados numéricos referentes à efetivação dos egressos aprendizes. Entretanto, a questão da idade é apontada como entrave.

"Olha, na verdade é assim, dado eu não tenho porque é muito relativo. [...] Além disso, como eles são aprendizes muitos tem 14,15 anos, terminam o curso com 16, 17 anos. Então eles também não têm a idade para serem efetivados em uma empresa (Indústria). Para serem efetivados tem que ter 18 anos. [...] Então geralmente todas as indústrias optam por efetivar quando você já é maior de idade. Então geralmente tem esse entrave que às vezes demora um pouquinho para ele ser efetivado porque ele ainda não tem a idade certa para ser efetivado na empresa" (Fabiana).

A questão apontada pela gestora pode estar ligada à proibição do trabalho insalubre e perigoso para menores de 18 anos, uma vez que o setor produtivo em que esses alunos aprendizes são inseridos é a indústria, onde a exposição a situações de perigo e insalubridades tem mais chances de ocorrer.

"Então é assim, como a gente trabalha em indústria para você ser efetivado a maioria é com 18 anos. Por causa da área mesmo, por exemplo: na área administrativa você consegue, mas só se você não passar dentro da empresa, porque se você passa dentro da empresa você já tem que ser maior de idade" (Fabiana).

Diante de tal fato, a efetivação desses aprendizes nas empresas pode até vir a ocorrer, porém, somente depois da maioridade. A proibição do trabalho para menores de 18 anos de idade, em locais insalubres, perigosos ou que prejudiquem sua formação moral, é embasada tendo o entendimento de que esses sujeitos ainda se encontram em processo de desenvolvimento psicossocial e devem ser resguardados dos possíveis danos advindos da exposição em locais ou situações que congreguem as condições elencadas acima.

Quanto ao SENAC, o índice de efetivação gira em torno de 25% a 40% de efetivação dos aprendizes ao término de seus contratos de aprendizagem, mas a questão da idade aparece também como barreira para a efetivação nos postos de trabalho, como explica o gestor do curso de aprendizagem, Amadeu:

"Então a gente consegue ter de 25 a 40% dependendo o segmento que a gente consegue efetivar. [...] Um fator que prejudica essa efetivação é a idade, como eu lhe falei, o principal é a idade. Porque daí ele tem menos de 18 anos e algumas empresas ainda têm o preconceito de 18 anos se for do sexo masculino a questão do quartel. Então isso é um problema!"

É interessante refletir sobre essa informação, uma vez que não é somente a questão da idade que aparece aqui como entrave na efetivação dos egressos da aprendizagem, em especial os adolescentes e jovens do sexo masculino, mas também, a obrigação do alistamento militar junto ao Estado aparece como empecilho para as empresas. Essa situação pode ser decorrente do fato de que, segundo a Lei n. 4.375, de 17 de agosto de 1964, que versa sobre o serviço militar, estabelece que o afastamento do emprego, em virtude das exigências do serviço

militar, não constituirá legalmente motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador. Além disso, durante o período em que o empregado ficar afastado, a empresa é obrigada a depositar, mensalmente, o Fundo de Garantia por Tempo do Serviço (FGTS).

Em relação ao Programa Jovem Aprendiz, segundo a gestora, mais de 80% dos alunos são efetivados ao término do contrato de aprendizagem. Esses dados são bem expressivos, *"olha, é mais de 80% que dão continuidade"* (Sônia). Outra questão chama atenção e se apresenta como um desafio a ser resolvido, pois as empresas querem efetivar os adolescentes e jovens aprendizes antes do final de seus contratos.

"Antes de completar esses dois anos, as empresas já querem efetivar. Está acontecendo muito isso! O contrato de aprendizagem tem que ter começo, meio e fim, aí o Ministério diz: não, isso não pode acontecer, porque tem que terminar o contrato de aprendizagem, mesmo que o aprendiz peça o desligamento. [...] Eu não vejo dessa forma! Eu vejo assim: que bom que o aprendiz aprendeu e já está sendo efetivado e eu posso mandar mais um no lugar dele. Então eu vejo assim! Aí a gente fica nessa, porque o Ministério diz que não pode, né, aí a empresa quer, quer por quê? Porque o aprendiz é bom. Então ele já provou que é bom e que tá indo pelo caminho certo, pela filosofia da empresa e eles querem efetivar, mas aí não pode. Então a gente tá discutindo isso com o Ministério do Trabalho para a gente ver como vai tá resolvendo isso" (Sônia).

A situação vivenciada pelo Programa Municipal Jovem Aprendiz diferencia-se das apontadas pelo SENAI e SENAC, onde o fator da faixa etária é considerado pelos empresários como impedimento para a efetivação dos egressos dos cursos de aprendizagem. Duas realidades bem distintas, pois os alunos do programa possuem grande possibilidade de, ao final do curso, conseguir compor o quadro efetivo de funcionários das empresas nas quais são aprendizes.

Entendendo que a qualificação para a vida laborativa é uma construção social que está atrelada a uma educação escolar de qualidade, bem como ao desenvolvimento econômico, não dependendo única e exclusivamente da qualificação técnica recebida nos cursos de preparação para o trabalho, buscou-se identificar junto aos gestores sobre as implicações da educação formal no processo de aprendizagem.

"A gente percebe assim, principalmente na área da matemática, sabe? Isso aí eles têm muita dificuldade. Então muitas vezes os professores das áreas têm que trabalhar isso um pouco antes com eles para daí adentrar. Principalmente porque a maioria dos nossos cursos a base é a matemática. [...] A gente sente que isso é bem precário mesmo aos alunos" (Fabiana).

"Porque esse é um dos motivos que nós fazemos a seleção. Porque bem no início do programa quando a gente não fazia essa seleção, os alunos eram encaminhados para o mercado de trabalho e às vezes não sabiam anotar um recado. Não conseguiam! Não conseguiam escrever! [...] Dentro do próprio curso tem português e tem matemática! Então eles têm quase que uma revisão de português e matemática. [...] Então eles acabam tendo um reforço de matemática e português porque lá na empresa precisa" (Sônia).

Essas duas falas revelam a situação da educação formal no tocante à qualidade, onde jovens que frequentam o ensino regular escolar encontram dificuldades expressivas ao iniciarem a preparação ou inserção no mundo do trabalho. Dos quatros gestores entrevistados, todos afirmam que os alunos chegam até os cursos com dificuldades, sendo que as matérias de português e matemática são apontadas como as que mais têm déficits. Esse contexto evidencia o direcionamento adotado pelo Ministério da Educação (MEC), onde o principal objetivo é reduzir os índices de analfabetismo no Brasil em detrimento da qualidade educacional. Para Teles (2006), a universalização da educação brasileira, não garante a qualidade dessa educação.

Problemas de existência de analfabetismo entre jovens de 15 a 24 anos, incidência de analfabetismo funcional entre aqueles que completaram as primeiras quatro séries do Ensino Fundamental, taxas de evasão, abandono e defasagem escolar consideráveis, além de expressivas desigualdades regionais, raciais e de gênero, são questões a serem enfrentadas para caminhar rumo à universalização do Ensino Fundamental com qualidade e equidade. (TELES, 2006, p. 88).

Tais circunstâncias têm reflexos negativos ao longo da vida dos sujeitos, afetando o processo de preparação, inserção e permanência no mercado de trabalho, visto que a educação tem como um de seus objetivos, preparar o indivíduo para a vida profissional. Assim sendo, deve-se primar pela qualidade dessa educação, adequando-se às mudanças do mundo do trabalho. A educação deve ser orientada para o desenvolvimento pleno dos sujeitos, preparando-os para a cidadania e a qualificação para o trabalho. Nesse sentido, educação e trabalho estão intimamente relacionados. Nesse viés,

A educação profissional, entendida enquanto conjunto que engloba tantas ações de qualificação per se quanto os processos de ensino regular, fica constituída, então, como uma estratégia para o desenvolvimento nacional, não apenas em termos tecnológicos, mas, ao impactar na qualificação da mão de obra e empregabilidade, reflete-se sobre produtividade e nível de renda, desdobrando-se em crescimento econômico e redução da pobreza. (TELES, 2006, p. 118).

Portanto, a educação em seus vários níveis, além de possibilitar melhores chances de acesso ao mercado de trabalho, também colabora para o desenvolvimento do país, pois eleva o capital humano, atuando na renda dos sujeitos, aumentando a produtividade no trabalho.

Diante das discussões realizadas até o momento, ao pensar sobre os delineares da aprendizagem no município de Ponta Grossa, é possível inferir que os propósitos previstos na lei de aprendizagem estão sendo cumpridos, visto que a preparação e inserção de adolescentes e jovens estão ocorrendo de forma digna e segura como prevê a legislação pertinente, estando de acordo com os pressupostos do Trabalho Decente. Além disso, com exceção dos aprendizes vinculados à UEPG, as chances de efetivação desses alunos ao término do contrato de aprendizagem é uma realidade possível, aumentando assim a probabilidade de auferirem oportunidades de construir um futuro profissional.

3.3.3 Consideração dos Gestores dos Cursos de Aprendizagem em Relação à Política Pública de Qualificação Profissional

Como a política pública de qualificação profissional está presente no cotidiano dos gestores dos cursos de aprendizagem, sendo que os mesmos vivenciam no dia a dia o processo de execução dessa política, buscou-se saber junto aos gestores quais as facilidades ou dificuldades em se trabalhar com a execução da política pública de qualificação profissional no lócus de pesquisa.

Uma das gestoras não apontou especificamente uma dificuldade, mas afirmou que são inúmeras as dificuldades vivenciadas no processo de administração do curso de aprendizagem. Entretanto, elas são superadas através da motivação proporcionada pela identificação no trabalho que desenvolve. *"Dificuldades são muitas! Mas assim, eu não deixo essas dificuldades me afetarem. Então eu sempre*

corro atrás e a gente quando é motivado, a gente gosta do que faz, as coisas ficam mais fáceis!" (Sônia).

Na fala da gestora, pode-se perceber que ela e sua equipe buscam formas alternativas de enfrentar as dificuldades encontradas no decorrer do desenvolvimento do curso. Porém, o enfrentamento pessoal, no campo individual, da esfera particular, acaba camuflando as deficiências da execução da política pública de qualificação profissional pela linha da aprendizagem, uma vez que essas dificuldades não são levadas para a esfera pública, para os órgãos responsáveis, não ganhando visibilidade.

Os demais gestores trazem apontamentos bem específicos no campo das dificuldades enfrentadas no cotidiano, como por exemplo, o gestor Amadeu, o qual afirma que uma das dificuldades encontradas é a questão da falta de entendimento por parte das empresas dos propósitos da Lei de Aprendizagem: *"Então o primeiro passo, a primeira dificuldade que eu vi é a mentalidade, tá! Então a mentalidade dos empresários em relação ao programa de aprendizagem, pensando que isso seja um custo a mais para a empresa"* (Amadeu).

Para Amadeu, os empresários acreditam que os custos com a realização dos cursos de aprendizagem seriam de responsabilidade das empresas, uma vez que cabe ao empregador realizar a matrícula dos aprendizes nos respectivos cursos. Entretanto, todos os cursos de aprendizagem identificados no contexto de pesquisa, são ofertados gratuitamente, não gerando ônus nem para os alunos nem para os empregadores.

A Lei de Aprendizagem cria oportunidades para o empregador contribuir com sua parte social e, além disso, formar um trabalhador com as características de sua empresa. Assim, ao término do contrato de aprendizagem o empregador tem a possibilidade de inserir em seu quadro de funcionários, um profissional qualificado e que já está adaptado à política da empresa. A falta de informações por parte do empresariado sobre os propósitos do processo de aprendizagem dificulta que a mesma seja de fato efetivada. Portanto, palestras esclarecedoras poderiam ser úteis para a desconstrução do entendimento de que a aprendizagem geraria ônus financeiros para as empresas.

Outra dificuldade apontada é a fiscalização efetiva do cumprimento das cotas de vagas para a aprendizagem dentro das empresas. Como já foi pontuado

anteriormente, todas as empresas de médio e grande porte²⁰ devem compor seu quadro de trabalhadores com um mínimo de 5% e um máximo de 15% de aprendizes.

"A outra questão seria a fiscalização mesmo, se de fato a fiscalização fosse mais efetiva, não que ela não seja, ela está sendo. Só que se ela conseguisse abranger 100% das empresas e conseguir avaliar cotas de 100% das empresas que estão aí no mercado, de qualquer segmento, a demanda seria muito alta para aprendizagem! A gente tem muitas empresas aqui em Ponta Grossa, comércio, serviço, indústria, etc., que infelizmente não estão cumprindo a cota adequadamente ou está parcial as cotas" (Amadeu).

Devido ao porte da cidade de Ponta Grossa, sendo considerada o segundo maior polo industrial do estado do Paraná, bem como o elevado número de estabelecimentos ativos que geram empregos no município, sendo que em dezembro de 2012 girava em torno de 8.188 estabelecimentos, conforme o Caderno Estatístico do Município de Ponta Grossa (IPARDES, 2013a) é possível presumir que poderiam ser criadas muitas vagas na modalidade de aprendizagem, caso as cotas fossem cumpridas. Tal situação só pode ser alterada diante da efetiva fiscalização, uma vez que só o Ministério Público do Trabalho é referenciado pelos gestores como órgão que fiscaliza o processo de aprendizagem no município. Entretanto, os Conselhos Tutelares, bem como as Superintendências Regionais do Trabalho, também são responsáveis por fiscalizar o processo de aprendizagem.

No campo das dificuldades relacionadas à administração dos cursos de aprendizagem, a questão da pouca maturidade dos jovens aprendizes é identificada como algo a ser trabalhado no desenvolvimento dos cursos de aprendizagem.

"Acho que uma das dificuldades, digamos assim, é na verdade uma dificuldade pessoal. Muitas vezes é a maturidade que a gente tem que trabalhar muito, porque eles vêm com 14, 15 anos, eles têm uma rotina, digamos assim, de uma pessoa adulta. Porque eles vão ter que vir quatro horas para o curso, quatro horas para a empresa e quatro horas para a escola" (Fabiana).

²⁰ Segundo a classificação do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), as empresas de médio porte são aquelas que possuem uma receita bruta anual de mais de R\$ 16 milhões e menor ou igual a R\$ 90 milhões. Já as empresas de grande porte são aquelas que auferem receita superior a R\$ 300 milhões.

A questão da maturidade, apontada pela gestora, é algo peculiar a essa fase da vida que ainda está em construção na personalidade dos adolescentes. De acordo com o ECA, o adolescente deve ser entendido como uma pessoa em condição peculiar de desenvolvimento. Nesse sentido, os aspectos físicos, mentais, morais, espirituais e sociais estão em construção. Portanto, a compreensão desse processo facilita na dinâmica de preparação e inserção desses adolescentes no mercado de trabalho.

Outra questão que deve ser pensada, é que a rotina dos alunos atendidos por essa instituição, em específico, se altera ao adentrarem nos cursos de aprendizagem e, ao mesmo tempo, no universo de trabalho, visto que os mesmos passam a ter uma jornada diária de até 12 horas de compromissos, pois devem desenvolver quatro horas de atividades no curso, quatro horas de trabalho na empresa e quatro horas de estudo, para aqueles que não terminaram o ensino médio. Consequentemente, esses adolescentes terão suprimido o tempo dedicado a vivenciar outras experiências características dessa faixa etária, como esporte, lazer, cultura entre outras. *"Então eles vão ter que saber que às vezes eles vão ter que deixar a balada de lado, vão ter que deixar um passeio de lado para poder realmente se direcionar para os estudos"* (Fabiana).

A dificuldade apontada por outro gestor diz respeito ao corpo docente do curso, pois se trata de professores voluntários, os quais nem sempre estão à disposição do curso, uma vez que não recebem para isso.

"Eu tenho dificuldades porque eu dependo da disposição dos voluntários. Embora sejam professores nossos, mas eu não tenho uma motivação maior. Eu não pago esses professores! Se eu pagasse eram mais motivados. Então, embora todos que participam conhecem o projeto, tem aquela pré-disposição boa. Mas, é voluntário. Então, eu dependo muito. [...] Essa é a minha maior dificuldade que eu tenho, eu dependo de voluntários para tocar o projeto" (Adriano).

Essa questão apontada pelo gestor, leva-nos novamente para a discussão da desresponsabilização do Estado frente à aprendizagem, como já abordado anteriormente. O movimento de retirada do Estado não é uma característica específica do campo de aprendizagem, mas sim, um processo que está presente em diversos setores da sociedade. Ocasionalmente, dessa forma, a refilantropização e despolitização do social, passando para o Terceiro Setor a responsabilidade de execução das políticas sociais. (COSTA, 2006). É interessante observar que essa

configuração está ocorrendo dentro do próprio Estado, uma vez que ambas as instituições que ofertam cursos de aprendizagem, contam com voluntários para ministrar a parte teórica dos cursos.

Diante das informações obtidas, é possível afirmar que cada gestor relata uma dificuldade diferente diante da execução da política pública de qualificação profissional pela linha da aprendizagem. No que tange às facilidades referentes a esse processo, as características também são distintas, assim são apontadas pelos gestores as seguintes questões: união e parceria da equipe administrativa; inexistência de descumprimento da legislação que regulamenta a aprendizagem; maior disponibilidade em aprender por parte dos alunos; e, amadurecimento dos jovens através da experiência laborativa.

Diante das dificuldades e facilidades do processo de execução da política pública de qualificação profissional, inquiriu-se sobre como os mesmos avaliavam essa política. Ao analisar a atual política pública de qualificação profissional, os gestores entrevistados, divergem-se entre si. Assim, uns avaliam como positiva, e outros destacam a desresponsabilização da administração pública municipal em relação a essa política.

"Não tem curso para isso! Esse é um problema! [...] A iniciativa do município é muito pequena. Tem um trabalho quase heroico de uma ou duas pessoas lá, que mantém uma ou outra turma. [...] Se a administração estivesse à frente, que tivesse formando aí, sei lá, 5 ou 6 turmas com regularidade, essa demanda reprimida teria uma vazão. Mas não tem! O município tem obrigação direta nesse assunto, mas não se preocupa em isso" (Adriano).

A fala do gestor expressa a realidade do município, uma vez que foi identificado somente um programa de aprendizagem sob responsabilidade da administração municipal e, mesmo assim, esse programa depende de professores voluntários para que os alunos aprendizes recebam a capacitação teórica do curso. O mesmo acontece com os cursos desenvolvidos pela UEPG, onde é executado por professores voluntários, assim como o gestor que tem que conciliar as atividades de gerenciamento do curso de aprendizagem com o cargo que ocupa dentro da universidade.

Em um contexto onde, segundo o IBGE (2013a) existem 55.207 jovens na faixa etária de 15 a 24 anos, os quais atenderiam o requisito de idade para serem incluídos como jovens aprendizes no mundo do trabalho, só existem quatro

instituições que promovem cursos pela via da aprendizagem, sendo que duas instituições são de caráter privado. Tal situação acaba por retirar o caráter de direito de acesso à profissionalização juvenil, previsto pela Constituição Federal de 1988 no artigo 227, para transferi-lo para o âmbito da ajuda, de algo cedido, uma vez que o Estado acaba se ausentando da responsabilidade perante a execução da Lei de Aprendizagem.

A falta de compreensão da importância da qualificação profissional de forma ampla, também é apontada por uma das gestoras.

"Eu acho assim: Política Pública começa aqui pelo município. Então assim, eu vejo que não existe uma clareza do entendimento do que é realmente a capacitação do jovem! [...] São voltados só para a capacitação! Só para a capacitação e o cumprimento de cotas! O jovem, ele quer trabalhar? Ele quer trabalhar, mas esse trabalho você tem que usar desse argumento para você fazer ele crescer e ele se fortalecer" (Sônia).

Ao trazer essa questão, a gestora parte do entendimento de que a qualificação profissional juvenil deve ser mais abrangente, preparando esses jovens para além da execução de determinadas atividades, mas sim, instrumentalizá-lo para a vida, acolhendo e fortalecendo suas individualidades, auxiliando-os no enfrentamento das adversidades peculiares dessa faixa etária. Portanto, *"as políticas de capacitação do jovem, elas deveriam ter um pouco mais da parte educacional, social, dentro dessas leis" (Sônia).*

Assim, a qualificação deve ser não só profissional, mas também social, sendo concebida como um aspecto mais amplo e dialético, que envolve um conjunto de saberes e habilidades advindos de várias esferas que compõem a vida cotidiana desses jovens. (RIGBY; SANCHIS, 2006). Portanto, essa concepção perpassa pelo entendimento ampliado de juventude, sendo consideradas as interfaces que a permeiam como educação, esporte, lazer, cultura, sexualidade, trabalho entre tantas outras. (DAYRELL; CARRANO, 2003).

No que tange à avaliação dos outros dois gestores, os quais são vinculados a instituições privadas, os mesmos avaliam a política pública de qualificação profissional de forma positiva.

"Eu vejo a aprendizagem como sendo uma coisa muito boa. Primeiramente porque ele inicia profissionalmente, ele tem uma oportunidade de conhecimento, uma

oportunidade de prática em conjunto, ele não é uma coisa separada. [...] Eu acho que isso tem uma grande valia, porque quando ele esta aprendendo na teoria ele consegue depois fazer na prática e o conhecimento dele vai agregando cada vez mais. Sem contar com a oportunidade que depois ele vai ter. Quando ele iniciar na empresa ele já inicia com uma carteira de trabalho já assinada! Com 14 anos! Então isso aí é muito bom, porque hoje em dia muitos jovens não estão conseguindo trabalho. Por quê? Porque o mercado de trabalho tá exigindo experiência e a aprendizagem proporciona isso para ele. [...] Então, esses cursos, essas políticas públicas elas, favorecem muito a inserção do jovem no mercado de trabalho, essa parte de conhecimento e até mesmo de experiência" (Fabiana).

Nessa fala, a gestora chama a atenção para os pontos positivos da qualificação profissional por meio da Lei de Aprendizagem, reafirmando a importância dessa lei na inserção dos aprendizes no contexto laborativo, articulando conhecimento prático e teórico, assim como garantindo que a entrada no mercado de trabalho ocorra de forma digna e segura. Dessa forma, estando em consonância com a terceira prioridade da Agenda do Trabalho Decente para a Juventude, que é a inserção ativa e digna dos jovens no mercado de trabalho.

O gestor Amadeu, ao avaliar a política pública de qualificação profissional, afirma que essa política vem ampliando com a implantação do PRONATEC.

"Então eu vejo como positivo e tá ampliando isso. [...] Essa política pública em prol de fornecer mais treinamento, pensando em uma ampliação da formação, não só formação técnica, mas formação para o trabalho! [...] Então eu vejo isso como muito positivo. E com isso tem estimulado, através da própria propaganda, mas principalmente os jovens, eles começam a se perceber como pessoas que precisam ter mais conhecimento nesse mundo competitivo, nesse mundo conectado" (Amadeu).

Realmente, a política pública de qualificação profissional tem se ampliado bastante, principalmente por meio do PRONATEC, o qual desponta como um dos principais programas de qualificação do governo Dilma Rousseff. Entretanto, é importante frisar que a ampliação da oferta da qualificação profissional, por meio da política pública, tem que ser acompanhada pela qualidade.

E para finalizar, perguntou-se aos gestores sobre como a Agenda do Trabalho Decente para a Juventude está sendo discutida no processo de qualificação profissional no âmbito do município. Nesse sentido, três dos quatro gestores afirmaram não ter conhecimento da Agenda do Trabalho Decente.

"Então toda essa parte seria com as outras pedagogas. Geralmente quando tem alguma coisa direcionada para a aprendizagem elas me chamam e eu participo. [...] Mas desse, da agenda eu não tenho conhecimento" (Fabiana).

"Nós não temos essa discussão aqui! Eu já ouvi falar, mas eu não tenho. Sou bem sincera em dizer que eu não tenho um conhecimento bem... Eu não tive tempo de me inteirar disso, porque é muito corrido, mas eu quero me inteirar mais disso. Porque tudo que é relacionado ao trabalho e tal, a gente tá buscando saber!" (Sônia).

"Eu não conheço na verdade! Eu trabalho com isso, eu estou envolvido nesse aspecto, mas a minha atividade, eu trabalho para a procuradoria aqui. Então eu tento conciliar com a procuradoria" (Adriano).

Diante dessas falas, verifica-se que as discussões sobre a Agenda de Trabalho Decente, que está na pauta do governo federal, ainda não está presente no cotidiano dos gestores dos cursos de aprendizagem. Na fala de dois gestores, a sobrecarga do trabalho acaba por limitá-los em seu processo de atualização das novas temáticas relacionadas ao mundo do trabalho.

Destoando dos outros gestores, Amadeu traz um discurso que vincula os pressupostos do Trabalho Decente ao contexto de qualificação profissional.

"Então essas questões de trabalho, emprego, é muito próximo do nosso dia a dia. A gente forma para o mercado de trabalho. Então existem pautas internas, fóruns internos que sempre estão discutindo isso e trazendo novos elementos. [...] Então o SENAC sempre tá junto com essas questões. Talvez não tenha uma apresentação exclusiva, só para a pauta do Trabalho Decente, mas o Trabalho Decente está dentro das nossas ações, até porque a gente visa às ações para o trabalho e formação humana, a erradicação do trabalho infantil, a melhoria da qualidade do trabalho como um todo! Com melhores condições para o empregado. [...] E tudo isso subsidia os nossos técnicos, eu, os técnicos das regionais e do nacional, para ações e para direcionamentos para que sejam pertinentes. Para que melhorem as nossas ações de treinamentos, os nossos formatos de treinamentos e que viva isso de uma forma de mais qualidade. E aplicando, aí o que rege a pauta do Trabalho Decente" (Amadeu).

Esse trecho da entrevista do gestor é muito rica no sentido da articulação da vivência do dia a dia com a pauta do Trabalho Decente. Mesmo ele afirmando que talvez não exista uma discussão específica sobre o Trabalho Decente dentro da instituição, o Trabalho Decente está presente nas ações voltadas à qualificação profissional, uma vez que ao proporcionar uma melhor qualificação aos sujeitos

atendidos, conseqüentemente, aumenta-se as possibilidades de melhoria no acesso e na qualidade do trabalho. Reafirma-se aqui a importância da qualificação profissional como um dos contextos profícuos para o alcance dos pressupostos da Agenda do Trabalho Decente.

Nesse sentido, mesmo com a ausência de discussões sobre o Trabalho Decente nos outros cursos de aprendizagem, conforme afirma o restante dos gestores, o desenvolvimento dos cursos atende os pressupostos do Trabalho Decente, ainda que reservadas as suas especificidades. Assim, sem desconsiderar as limitações e contradições enfrentadas na realidade cotidiana de quem vivencia o processo que envolve a execução da Lei de Aprendizagem, incluindo aqui tanto os alunos, empresas, quanto os gestores dos cursos, entende-se que ainda assim, os parâmetros da Lei de Aprendizagem constituem-se em instrumentos importantes para preparar a inserção dos adolescentes e jovens no mundo do trabalho.

CONCLUSÕES

Entre as várias possibilidades de análise que permeiam a temática do trabalho para a juventude, buscou-se dar um enfoque a partir do entendimento de que a categoria trabalho, mesmo diante das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, ainda é fundamental para entender a atual sociedade.

O aporte teórico-metodológico possibilitou compreender os processos que provocaram mudanças no mundo do trabalho, fazendo surgir novas configurações nas relações de trabalho. A adoção de ideias neoliberais provocou a implantação de medidas que levaram à flexibilização, à precarização e à terceirização do trabalho.

Em um contexto de intensa precarização do mundo do trabalho, com grandes índices de desemprego vivenciados no final dos anos 90, a OIT busca, por meio da bandeira do Trabalho Decente, o enfrentamento dessa situação. Analisando a proposta do Trabalho Decente, identificam-se algumas contradições. Porém, é possível inferir que os pressupostos do Trabalho Decente visam melhores condições para a classe trabalhadora, pois buscam propiciar condições para que o indivíduo tenha uma vida digna através do respeito às normas trabalhistas, do trabalho adequadamente remunerado, sendo "exercido em condições de liberdade, equidade e segurança." (BRASIL, 2010, p. 11).

A discussão sobre a qualificação para o mundo do trabalho permitiu compreender que existe uma histórica dualidade no direcionamento da educação voltada ao trabalho. Assim, para as classes mais empobrecidas, a educação era voltada para atividades de fácil aprendizado, com habilitações profissionais fragmentadas e generalistas. No entanto, a educação voltada para as habilidades mais intelectualizadas, de difícil aprendizagem eram direcionadas para as elites sociais. Nesse sentido, conforme Kuenzer (1997) pode-se identificar no caminho percorrido pela educação brasileira uma separação entre a preparação de intelectuais, destinados aos cursos superiores e a preparação dos que desempenhavam atividades generalistas no processo produtivo.

A realização do mapeamento permitiu construir um "retrato" de como a política pública de qualificação profissional está estruturada no lócus de pesquisa. A qualificação ligada ao sistema formal de educação, ofertada por meio dos colégios e institutos estaduais, é variada, sendo voltada para atividades de conhecimentos distintos de determinadas áreas específicas, demandando habilidades intelectuais

relativas às matérias como: matemática, química, biologia e física. Também são ofertados cursos com formações mais gerais, portanto, de fácil aprendizado. Assim, verifica-se que a qualificação desenvolvida pelo sistema formal de educação constitui-se em oportunidades direcionadas para vários segmentos do mercado de trabalho, cabendo ao aluno, escolher sua formação de acordo com suas aptidões.

No que tange à qualificação profissional desvinculada do sistema formal de educação, é possível depreender que, de maneira geral, é voltada para atividades mais técnicas e de fácil aprendizagem, não exigindo dos alunos aptidões distintas. Assim, a formação profissional ofertada pela política pública para a população, é direcionada para formar pessoas com habilidades generalizantes, de fácil aprendizagem. Ao refletir sobre esse fato, verifica-se que, com exceção de alguns cursos ofertados pelo SENAI, a grande maioria das qualificações, desvinculadas do sistema formal de educação são pontuais, direcionadas para uma atuação mais tecnicista, não possibilitando ao aluno o aprendizado de matérias específicas de determinadas profissões.

Pensando a qualificação para os novos trabalhadores, a qual é direcionada para alunos e egressos do ensino médio, na modalidade de aprendizagem a partir dos 14 anos de idade, é possível verificar que o Estado, por meio dos institutos e colégios estaduais, bem como do Programa Municipal Jovem Aprendiz e da UEPG, desponta como um dos principais executores da política pública de qualificação para novos trabalhadores.

Dicotomicamente, a qualificação permanente ofertada para pessoas que não se encaixam na condição de estudantes e aprendizes, as organizações não governamentais despontam como as principais responsáveis por ofertá-la. É importante evidenciar a contradição existente nesse fato, pois se verifica a retirada do Estado na execução da qualificação profissional permanente, transferindo essa responsabilidade para a sociedade civil. Porém, o financiamento dessa política ainda advém dos recursos públicos, ou seja, o Estado atua como cofinanciador, deixando para a sociedade civil a responsabilidade da oferta do serviço. Uma indicação da existência de fundos públicos na execução da qualificação profissional ofertada pelas instituições não governamentais é a existência de vagas reservadas para beneficiários do 'Bolsa Família' e reincidentes do Seguro Desemprego.

Este fato revela a linha ideológica neoliberal presente na sociedade, onde ocorre uma desresponsabilização do Estado com as questões da qualificação

profissional. Nessa conjuntura, o processo de entrada e permanência do trabalhador no mercado laboral é retirado do campo das políticas públicas sendo transferido para a esfera individual. (SOUZA, 2010).

Uma questão que chama a atenção ao refletir sobre a qualificação profissional existente no município de Ponta Grossa, é que a Política da Assistência Social está presente no desenvolvimento dos cursos, visto que o Programa Jovem Aprendiz está ligado à Secretaria de Assistência Social do município, sendo mantido com verbas dessa secretaria. Quanto aos cursos ofertados pelas outras instituições, é possível identificar vínculos com a assistência social, como o próprio Pronatec que estabelece esse elo ao colocar como um dos públicos-alvo os beneficiários do Programa 'Bolsa Família', o qual é ligado à Política de Assistência Social.

A identificação dos setores que mais empregam os jovens no município de Ponta Grossa evidenciou que a realidade vivenciada pelos jovens do município, não é um fenômeno peculiar ao lócus de pesquisa, mas também atinge os jovens no contexto nacional, os quais são predominantemente inseridos nos setores de serviços e comércio. Tal fato pode evidenciar a fragilidade da política pública de qualificação profissional, em ofertar formações diferenciadas e de qualidade, para que esses jovens possam ser inseridos em outros setores produtivos da economia.

Em relação à aprendizagem, foco de análise da presente pesquisa, verificou-se que, salvo as exceções, como os cursos ofertados pelo SENAI, os cursos restantes não oferecem de fato uma aprendizagem específica com habilidades diferenciadas que qualifiquem esses jovens para adentrarem o mercado de trabalho com uma profissão específica. Entretanto, ao adentrarem nos cursos de aprendizagem, os jovens têm a possibilidade de vivenciar o contexto laborativo, de entrar em contato com determinadas profissões, que podem ser aperfeiçoadas futuramente, caso esses aprendizes se identifiquem com essas atividades.

Quanto à inserção dos aprendizes no mercado de trabalho, identificou-se, que diferentemente dos jovens, o setor econômico que mais emprega os aprendizes é o da indústria. Constatou-se que cada instituição tem formas diferenciadas de realizar a inserção dos aprendizes no ambiente de trabalho. Entretanto, essas diferenciações não trazem prejuízos ao que dispõe a legislação que regulamenta a aprendizagem. Assim, os alunos que estão matriculados nos referidos cursos, conseqüentemente, estão desenvolvendo a parte prática em postos de trabalho condizentes com seu desenvolvimento, tendo seus direitos trabalhistas respeitados,

uma vez que o Ministério Público do Trabalho está fiscalizando o processo de aprendizagem. Nesse sentido, é possível inferir que os adolescentes e jovens aprendizes desenvolvem seu trabalho em condições de liberdade e segurança, sendo inseridos dignamente no mundo do trabalho, estando de acordo com os parâmetros do Trabalho Decente.

Assim, conclui-se que os propósitos previstos na lei de aprendizagem estão sendo cumpridos, visto que a preparação e inserção de adolescentes e jovens estão ocorrendo de forma digna e segura como prevê a legislação pertinente, estando de acordo com os pressupostos do Trabalho Decente, bem como são expressivas as chances de efetivação desses alunos ao término do contrato de aprendizagem, oportunizando assim, melhores chances de construção de um futuro profissional.

No que se refere ao conhecimento e compreensão que os gestores dos cursos possuem sobre o Trabalho Decente e a Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude no Brasil, por meio da entrevista, constatou-se que a temática do Trabalho Decente ainda não é conhecida pela grande maioria dos gestores. Dos quatro sujeitos entrevistados, apenas um declarou que os pressupostos do Trabalho Decente estão presentes nas atividades desenvolvidas pela instituição. Os demais gestores afirmaram desconhecer a temática, assim como a Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude no Brasil.

Ressalta-se que, mesmo não sendo identificadas, no município de Ponta Grossa, as discussões sobre o Trabalho Decente, pode-se visualizar que existem ações que proporcionam o alcance de alguns objetivos propostos pelo Trabalho Decente, como por exemplo, os cursos de qualificação profissional que atuam com base na lei de aprendizagem, os quais proporcionam a inserção dos aprendizes no mercado de trabalho de forma segura e digna. Sabe-se que são inúmeros os fatores que interferem na promoção do Trabalho Decente, mas pensando na qualificação profissional, a mesma desponta como um fator importante no acesso ao mercado de trabalho, principalmente para os aprendizes. É válido ressaltar que somente a qualificação profissional não é suficiente para que os jovens sejam inseridos no mercado de trabalho nos padrões defendidos pelo Trabalho Decente, fatores econômicos também exercem pesada influência nesse processo. Porém, ao mesmo tempo, tem-se a certeza de que sem uma preparação profissional segura e digna, os jovens têm suas possibilidades reduzidas de adentrar o universo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. Trabalho, capitalismo global e “captura” da subjetividade: uma perspectiva crítica. In: SANT’ANA, R. S.; et al. (Orgs.). **Avesso do trabalho II: trabalho, precarização e saúde do trabalhador**. São Paulo, Expressão Popular, 2010, (p. 41-59).

ANAU, R. V.; CONCEIÇÃO, J. J. Trabalho decente: conceito, histórico e propostas de ações. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, São Bernardo do Campo (SP), v. 2, n. 2, p. 44-68, 2011. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/ReFAE/article/view/2424/2455>>. Acesso em: 7 fev. 2012.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo, São Paulo, 2006.

_____. ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, Campinas (SP), v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2013.

AQUINO, L. A juventude como foco das políticas públicas. In: CASTRO, J. A.; AQUINO, L. M. C.; ANDRADE, C. C. (Orgs.). **Juventude e políticas sociais no Brasil**. Brasília: IPEA, 2009.

BALTAR, P. E. A.; et al. Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira. **Global Labour University Working Papers**, Berlin (GER), n. 9, may 2010. Disponível em: <http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No._9_portuguese.pdf>. Acesso em: 7 fev. 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 18 mai. 2013a.

_____. Controladoria-Geral da União. **Entendimentos do Controle Interno Federal sobre a Gestão dos Recursos das Entidades do Sistema “S”**. Brasília: ASCOM/CGU, 2009. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/CartilhaEntendimentosCISistemaS/CartilhaEntendimentosCISistemaS.pdf>>. Acesso em: 11 jan. 2013.

_____. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em: 21 out. 2013b.

_____. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.** Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm>. Acesso em: 10 mar. 2013.

_____. **Educação.** Para todos: Modalidades. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/sobre/educacao>>. Acesso em: 4 fev. 2013c.

_____. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 7 dez. 2011.

_____. **Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm>. Acesso em: 21 out. 2013.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda Nacional de Trabalho Decente.** Brasília: MTE, 2006. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012EFD9027785D9E/Agenda%20Nacional%20do%20Trabalho%20Decente%20em%20Portugu%C3%AAs.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2012.

_____. _____. **Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude no Brasil.** Brasília: MTE, 2010. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D2E7318C8012FE53F261E58FB/Agenda%20Nacional%20do%20Trabalho%20Decente%20para%20a%20Juventude.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2011.

_____. _____. Qualificação Profissional. **Conheça o Plano Nacional de Qualificação - PNQ.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/pnq/conheca-o-plano-nacional-de-qualificacao-pnq.htm>>. Acesso em: 12 jan. 2013d.

_____. _____. **Plano de Qualificação Profissional – PNQ: 2003-2007.** Brasília: MTE; SPPE, 2003. Disponível em: <http://www.trabalho.al.gov.br/configuracao/arquivos/manuais/Pnq_2003_07.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2013.

_____. _____. **PNQ – Plano Nacional de Qualificação:** Termo de Referência. Brasília, 2012a. Disponível em: <www.mte.gov.br/data/files/.../Termo%20de%20Referencia679.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2013.

_____. _____. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Departamento de Fiscalização do Trabalho. Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo. **Quadro geral das operações de fiscalização para erradicação do trabalho escravo - SIT/SRTE - 1995 a 2012.** Atualizado em 17 jan. 2013e. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3C3A6C39013C49E8F2A15BD5/Quadro%20resumo%201995%20a%202012.%2017.01.2013.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2013.

_____. **Portaria n. 723, de 23 de abril de 2012.** 2012b. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C140137709B066818B2/Portaria%20MTE%20n%C2%BA723,%20de%2023%20de%20abril%20de%202012.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

_____. Secretaria-Geral da Presidência da República. Secretaria Nacional de Juventude. **Políticas Públicas de Juventude.** Brasília: Imprensa Nacional, 2013f. Disponível em: <<http://www.juventude.gov.br/documentos/cartilha-politicas-publicas>>. Acesso em: 11 fev. 2013.

_____. Secretaria Nacional de Juventude. **Agenda Juventude Brasil:** Pesquisa Nacional sobre o Perfil e Opinião dos Jovens Brasileiros. 2013g. (Participatório: Observatório Participativo da Juventude). Disponível em: <<http://www.juventude.gov.br/documentos/juventude-brasil>>. Acesso em: 11 fev. 2013.

BRIDI, M. A. A crise da relação salarial e o sindicalismo em tempos neoliberais. **Caderno CRH**, Salvador (BA), v. 19, n. 47, p. 293-308, maio/ago. 2006. <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=300>>. Acesso em: 21 out. 2013.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

CARDOSO, L. A. A categoria trabalho no capitalismo contemporâneo. **Tempo Social**, São Paulo (SP), v. 23, n. 2, p. 265-295, 2011.

COSTA, L. C. **Os impasses do Estado capitalista:** uma análise sobre a reforma do Estado no Brasil. Ponta Grossa: UEPG; São Paulo: Cortez, 2006.

CRÊA, G. S. S. A formação do ser social trabalhador no Brasil: ETHOS, MODUS e SAPERE. In: CRÊA, G. S. S. (Org.). **O estado da arte da formação do trabalhador no Brasil: pressuposto e ações governamentais a partir dos anos 90**. Cascavel (PR): Edunioeste, 2007a.

_____. A reforma da educação profissional e o ensino médio integrado: perspectivas, tendências e riscos. In: CRÊA, G. S. S. (Org.). **O estado da arte da formação do trabalhador no Brasil: pressuposto e ações governamentais a partir dos anos 90**. Cascavel (PR): Edunioeste, 2007b.

DAYRELL, J. O jovem como sujeito social. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro (RJ), n. 24 p. 40-52, set./dez. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n24/n24a04.pdf>>

_____. CARRANO, P.C. R. Jovens no Brasil: difíceis travessias de fim de século e promessas de um outro mundo. **Em Diálogo**, 2003. Disponível em: <http://www.emdialogo.uff.br/sites/default/files/JOVENS_BRASIL_MEXICO.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2013.

DIEESE. (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). O jovem comerciário: trabalho e estudo. **Boletim Trabalho no Comércio**, São Paulo (SP), v. 1, n. 3, p. 1-7, maio 2009. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/boletimTrabalhoComercio3.pdf>>. Acesso em: 14 maio 2012.

FRIGOTTO, G. **Educação e a crise do capitalismo real**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

GARAY, A. B. S. **Reestruturação produtiva e desafios de qualificação**: algumas considerações críticas. Disponível em: <<http://www.medtrab.ufpr.br/arquivos%20para%20download%202010/Reestruturacao%20produtiva.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2013.

GIL, A. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, R. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 25. ed. Petrópolis (RJ): Vozes, 2007. p. 79-108.

HABERMAS, J. A nova intransparência: a crise do Estado de bem-estar social e o esgotamento das energias utópicas. **Novos Estudos CEBRAP**, n. 18, set. 1987, p.(103-114).

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Cidades@. **Paraná - Ponta Grossa**. Censo 2010a. Disponível em:
<<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/xtras/perfil.php?codmun=411990>>. Acesso em: 7 fev. 2013.

_____. Estados@. Paraná. **Síntese**. Censo 2010b. Disponível em:
<<http://www.ibge.gov.br/estadosat/perfil.php?sigla=pr#>>. Acesso em: 7 abr. 2013.

_____. **Sinopse do Censo Demográfico 2010**. 2010c. Disponível em:
<<http://www.censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=12&uf=00>>. Acesso em: 15 mar. 2013.

_____. **Síntese de Indicadores Sociais**: uma análise das condições e vida da população brasileira - 2012. Brasília: IBGE, 2012. (Estudos & Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. n. 29). Disponível em:
<ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2012/SIS_2012.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2013.

IPARDES (Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social). **Caderno Estatístico Município Ponta Grossa**. jul. 2013. Disponível em:
<<http://www.ipardes.gov.br/cadernos/Montapdf.php?Municipio=84000&btOk=ok>>. Acesso em: 07 jul. 2013.

IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Políticas Sociais**: acompanhamento e análise. n. 20, Brasília, 2012.

KREIN, J. D. O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90. (Mestrado em Economia Social e do Trabalho) - Instituto de Economia. Programa de Pós-Graduação em Economia Social e do Trabalho. Universidade Estadual de Campinas, 2001.

KUENZER, A. Z. **Ensino médio e profissional**: as políticas do Estado neoliberal. São Paulo: Cortez, 1997.

LIMA FILHO, D. L. Educação técnica e educação tecnológica. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG, 2010. Disponível em:
<<http://www.gestrado.org/pdf/257.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2013.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARX, K. Propriedade privada e comunismo. In: **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. Terceiro Manuscrito. 1932. Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/cap04.htm>
Acesso em: 11 jul. 2013.

MATTOSO, J.; POCHMANN, M. Mudanças estruturais e trabalho no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas (SP), v. 10, p. 213-243, jun. 1998.

MINAYO, M. S. C. Ciências, técnicas e arte: o desafio da pesquisa social. In: _____. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 23. ed. Petrópolis (RJ): Vozes, 2004. p. 9-30.

MÜLLER, M. T. O SENAI e a educação profissionalizante no Brasil. **Revista HISTEDBR online**, Campinas (SP), n. 40, p. 189-211, dez. 2010.

OFFE, C. Trabalho como categoria sociológica fundamental? In: OFFE, C. **Trabalho e sociedade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**. Brasília; Genebra: OIT, 2009.

_____. **Tendencias Mundiales del Empleo 2012**. Prevenir una crisis mayor del empleo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2012. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168095.pdf. Acesso em: 11 fev. 2013.

_____. **Tendencias Mundiales del Empleo 2013: resumen ejecutivo**. Una generación en peligro. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2013. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212725.pdf. Acesso em: 11 fev. 2013.

_____. **Trabalho Decente e juventude - América Latina: resumo executivo**. Brasília; Genebra: OIT, 2007.

PARÂMETRO. **Dicionário on-line de português**. Disponível em: <http://www.dicio.com.br/parametro>. Acesso em: 18 nov. 2013.

PARANÁ. (Estado). Agência de Notícias do Paraná. **Pauta dia 12 - 14h: Agenda Paranaense do Trabalho Decente será debatida em Reunião Governamental**. 11 jun. 2013. Disponível em: <http://www.aen.pr.gov.br/modules/noticias/article.php?storyid=75020>. Acesso em: 30 jun. 2013.

_____. Secretaria da Educação. Dia a dia Educação. NRE Ponta Grossa. Educação e Trabalho. **Documentos - Cursos técnicos oferecidos no Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa**. 2012. Disponível em: <http://www.nre.seed.pr.gov.br/pontagrossa/arquivos/File/Educacao%20e%20Trabalho/CURSOS_TECNICOS_ATUALIZADO.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2013.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2000. (Coleção Economia).

PONTA GROSSA (Prefeitura). **Plano diretor**. [2006]. Disponível em: <<http://www.pontagrossa.pr.gov.br/planodiretor>>. Acesso em: 6 fev. 2013.

PRONI, M. W.; ROCHA, T. T. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista da ABET**, São Paulo (SP), v. 9, n. 1, jan./jun. 2010.

REIS, M. Um panorama do mercado de trabalho brasileiro no período 1996-2009. **Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise**, Brasília (DF), v. 17, n. 50, p. 27-39, 2012.

RIBEIRO, E.; LANES, P.; CARRANO, P. Diversidade de perfis caracteriza as juventudes brasileiras. **Democracia Viva**. n. 30, p. 76-83, 2006. Disponível em: <www.ibase.br/userimages/ibasetnet_dv30_indicadores.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2013.

RIGBY, M; SANCHIS, E. O conceito de qualificação e a sua construção social. **Revista Européia de Formação Profissional**, Lisboa (POR), n. 37, p. 24-35, 2006.

SÃO BERNARDO DO CAMPO (Prefeitura). **Decreto**. Dispõe sobre o incentivo à prática do Trabalho Decente nas contratações feitas pela Administração Pública do Município de São Bernardo do Campo. 12 mar. 2010. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/decreto_abc_36_932.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2013.

SOARES, A. B. **Juventude e elos com o mundo do trabalho: retratos e desafios**. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: CIESPI, 2010.

SOUZA, J. S. Apresentação do dossiê: a reforma neoliberal da formação para o trabalho no Brasil. **RETTA**, Seropédica (RJ), v. 1, n. 1, p. 13-20, jan./jun. 2010. Disponível em: <<http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/Retta/N01-2010.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2013.

TELES, J. Educação e políticas públicas. **Sinais Sociais**, Rio de Janeiro (RJ), v. 1, n. 2, p. 84-141, set./dez. 2006.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**: a árvore da liberdade. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997. (Coleção oficinas da história, 1).

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo, Atlas: 2007.

**APÊNDICE A - MAPEAMENTO DOS CURSOS OFERTADOS PELA POLÍTICA
PÚBLICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM PONTA GROSSA**

MAPEAMENTO DOS CURSOS OFERTADOS PELA POLÍTICA PÚBLICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM PONTA GROSSA

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL (SENAI)

O SENAI atua na execução da política pública de preparação para o mercado de trabalho em duas frentes: pela via da Aprendizagem e pelo PRONATEC. Por meio do PRONATEC são ofertados cursos técnicos de longa duração destinados a estudantes matriculados no Ensino Médio de escolas públicas, com idade mínima de 16 anos, inclusive alunos da Educação de Jovens e Adultos (EJA). Na unidade do SENAI de Ponta Grossa são ofertados os seguintes cursos técnicos:

QUADRO 1 - CURSOS TÉCNICOS OFERTADOS PELO PRONATEC NO SENAI DE PONTA GROSSA

Cursos	Carga horária
Técnico em Automação Industrial	1360
Técnico em Manutenção Automotiva	1060
Técnico em Segurança do Trabalho	1060
Técnico em Informática	1060

Fonte: SENAI Ponta Grossa (mar. 2013)

Segundo informações do SENAI a demanda pelos cursos técnicos é alta, sendo que na última seleção para os cursos realizada no segundo semestre de 2012 foram 110 inscritos para 30 vagas do curso de Técnico em Automação Industrial e 120 inscrições para 80 vagas do curso Técnico em Manutenção Automotiva. O Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa é o órgão responsável pela seleção. Os critérios de seleção englobam o desempenho escolar e a renda familiar. Cerca de 80% dos alunos matriculados nos cursos técnicos do SENAI de Ponta Grossa contemplam a faixa etária de 16 a 18 anos de idade.

A alta procura pelos referidos cursos técnicos pode ser justificada por se tratar de uma qualificação mais complexificada, que exige conhecimentos específicos para exercer tais funções e, possivelmente, são melhores remunerados em comparação a outras atividades mais simples. Por exemplo, o salário médio de um Técnico em Automação Industrial é de R\$ 2.000,00 a R\$ 4.000,00.

O SENAI, através do PRONATEC, oferece também cursos de qualificação profissional de curta duração, estando credenciado para oferecer 89 cursos de qualificação profissional do PRONATEC, em diversas áreas, como: Informática, Eletroeletrônica, Construção, Panificação, Cultura e *Design* entre outros. Segundo informações do SENAI, são 89 cursos ofertados que contemplam um universo de possibilidades. Entretanto, a instituição oferta um grupo de cursos a cada três meses. Nesse sentido, os alunos devem inscrever-se nos cursos que são ofertados pelo SENAI na data da inscrição.

No início do ano de 2013 foram abertas vagas para quatro cursos, como é possível observar no Quadro 2:

QUADRO 2 - CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL OFERTADOS PELO PRONATEC NO SENAI DE PONTA GROSSA EM JANEIRO DE 2013

Área	Curso	Carga horária
Automotiva	Mecânico de Automóveis Leve	400h
Metalmecânica	Mecânico de Máquinas Industriais	300h
Educação	Inglês Básico	160h
Gestão	Auxiliar Administrativo	160h

Fonte: SENAI Ponta Grossa (mar. 2013)

Em maio de 2013, a grade de cursos foi estruturada na oferta de seis cursos de qualificação profissional, como mostra o Quadro 3:

QUADRO 3 - CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL OFERTADOS PELO PRONATEC NO SENAI DE PONTA GROSSA EM MAIO DE 2013

Área	Curso	Carga horária
Costura	Auxiliar de Costura	160h
Construção civil	Ajudante de Obras	160h
Educação	Recreador	160h
Eletroeletrônica	Eletricista Industrial	200h
Construção civil	Auxiliar de Manutenção Predial	180h
Metalmecânica	Desenhista Mecânico	160h

Fonte: SENAI Ponta Grossa (mar. 2013)

Em média são abertas 50 turmas por semestre, contendo 20 alunos por turma, sendo que 20 turmas eram compostas por alunos do Ensino Médio e 30

turmas eram compostas por beneficiários do Bolsa Família e do seguro-desemprego²¹.

Outra frente de atuação na educação profissional pelo SENAI é pela via da Lei de Aprendizagem, que prepara e insere os aprendizes no mercado de trabalho. São oferecidos seis cursos de aprendizagem como se pode verificar no Quadro 4:

QUADRO 4 - CURSOS DE APRENDIZAGEM OFERTADOS PELO SENAI DE PONTA GROSSA

Cursos	Carga horária
Auxiliar Administrativo e de Produção Industrial	815
Auxiliar de Suportes em Sistemas Computacionais	815
Eletrotécnica Industrial	815
Mecânica Automotiva Leve	815
Mecânica Automotiva Pesada	815
Mecânica Industrial	815

Fonte: SENAI Ponta Grossa (mar. 2013)

O Curso de Aprendizagem de Auxiliar Administrativo e de Produção Industrial é ofertado em parceria com a instituição Irmãos Cavanis e com a Paróquia São Francisco do Bairro Borato. Atualmente, o curso atende 100 alunos, sendo 50 alunos na instituição Irmãos Cavanis e 50 alunos na Paróquia do Bairro Borato. Os demais cursos de Aprendizagem são realizados nas dependências do SENAI de Ponta Grossa, contendo 15 alunos em cada turma. A seleção dos alunos interessados em realizar os cursos de aprendizagem é feita pelo próprio SENAI, o processo de seleção é por meio de aplicação de uma prova de conhecimentos gerais. Em março de 2013, data da coleta de dados, o SENAI contava com 360 alunos matriculados, sendo que a maioria dos alunos contempla a faixa etária de 14 a 16 anos de idade.

O processo de aprendizagem é realizado em duas fases: teórica e prática, que ocorrem concomitantemente. Desse modo, os aprendizes são inseridos no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que realizam a aprendizagem teórica. Nesse sentido, o aprendiz possui uma jornada diária de 8 horas, sendo que 4 horas são dedicadas ao aprendizado teórico nas dependências do SENAI e 4 horas são dedicadas à atividade prática no ambiente de trabalho.

²¹ Cabe ressaltar que os dados apresentados sobre o número de vagas, número de turmas e os cursos ofertados pelo PRONATEC no SENAI, são referentes a março de 2013, momento da visita institucional e da coleta de dados.

SISTEMA NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO TRANSPORTE (SENAT)

O Sistema Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) Unidade Ponta Grossa executa a política pública de cursos de qualificação profissional apenas pelo PRONATEC. Até o momento da coleta dos dados, apenas o curso de Qualificação Profissional de Frentista estava sendo ofertado, atendendo 10 alunos com uma carga horária de 160 horas. A inserção no referido curso é por demanda voluntária.

O SENAT também oferece o curso de Formação de Novos Motoristas por meio do PRONATEC. Entretanto, até o momento da data da coleta das informações, não havia previsão para abertura de turmas em 2013, sendo que a última oferta do curso foi em dezembro de 2012, que atendeu em média 30 alunos.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL (SENAC)

O SENAC também oferece cursos do PRONATEC, bem como cursos de Aprendizagem. Na execução do PRONATEC as opções de qualificação profissional são:

QUADRO 5 - CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL OFERTADOS PELO PRONATEC NO SENAC DE PONTA GROSSA EM MARÇO E ABRIL DE 2013

Área	Curso	Carga horária
Beleza	Cabeleireiro Assistente	200 horas
Gestão	Vendedor	172 horas
Educação	Recepcionista	200 horas
Gestão	Auxiliar Administrativo	160 horas

Fonte: SENAI Ponta Grossa (mar. 2013)

O SENAC atende 7 turmas com uma média de 20 a 30 alunos, sendo que duas turmas são do curso de Auxiliar Administrativo, duas do curso de Recepcionista, uma do curso de Vendedor e duas turmas do curso Cabeleireiro Assistente. Para ingresso nos cursos são respeitados os critérios estabelecidos pelo PRONATEC. Entretanto, para os alunos do curso de Cabeleireiro Assistente, a idade mínima exigida é de 18 anos completos, uma vez que o mesmo estará em contato direto com instrumentos perfurocortantes.

O SENAC oferece também cursos de Aprendizagem, ofertando 2 cursos voltados para a área comercial, são eles: Aprendizagem de Serviço Varejista e Aprendizagem de Serviço de Supermercado, ambos possuem a carga horária de 1000 horas, sendo divididos em 400 horas de aulas teóricas e 600 horas de atividades práticas nas empresas. Em março de 2013, o SENAC atendia uma turma de cada curso, com 30 alunos em cada turma.

Conforme informações repassadas pelo SENAC, a seleção dos alunos inseridos nos cursos de Aprendizagem é realizada pelas empresas interessadas em contratar o Aprendiz. Assim, as empresas selecionam os adolescentes ou jovens e os encaminham para realizar os cursos no SENAC. A faixa etária dos alunos atendidos na modalidade de Aprendizagem gira em torno de 15 a 16 anos. Entretanto, a instituição atende a faixa etária estabelecida pela legislação vigente, ou seja, de 14 a 24 anos.

AGÊNCIA DO TRABALHADOR DO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA

A Agência do Trabalhador do município de Ponta Grossa atende uma demanda espontânea e é responsável pelo recrutamento e encaminhamento para o mercado de trabalho. Com o intuito de fomentar o alcance de um posto de trabalho, a Agência do Trabalhador, por meio da política pública do trabalho, oferece cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional. Os cursos ofertados na ocasião da coleta dos dados, em março de 2013, eram:

- Inclusão digital: trata-se de um curso de informática básica ofertado para jovens a partir dos 16 anos de idade completos, sendo necessário o candidato ter concluído o segundo grau. O curso Inclusão Digital é realizado em parceria com a Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG);
- Projetista: é um curso que oferece capacitação para jovens a partir de 18 anos para trabalhar com móveis planejados. O candidato tem que possuir carro ou moto. O curso é ofertado em parceria com o Instituto Mundo Melhor e as vagas são limitadas. Vale ressaltar que o curso de projetista

estava sendo ofertado pela primeira vez, não tendo previsão de ser ofertado novamente.

A Agência do Trabalhador também realiza o encaminhamento para cursos do PRONATEC, como já foi exposto anteriormente. A Agência, até o momento da coleta desses dados, só realizava o curso de Inclusão digital. Os demais cursos são executados por parceiros.

PROGRAMA MUNICIPAL JOVEM APRENDIZ

O programa municipal Jovem Aprendiz é desenvolvido pela Prefeitura de Ponta Grossa por meio da Secretaria de Assistência Social e atua conforme o disposto na Lei n. 10.097/2000 que versa sobre as condicionalidades do contrato de aprendizagem. O programa visa inserir adolescentes e jovens com idade entre 14 a 24 anos no mercado de trabalho através do ensino profissionalizante. São ofertadas vagas para o curso de Práticas Administrativas e Bancárias que abrangendo uma carga horária teórica de 256 horas. Os alunos são encaminhados para o mercado de trabalho concomitantemente à realização dos cursos. Entretanto, segundo informações obtidas junto à coordenação do programa, devido às mudanças impostas pela nova Portaria nº 723/2012, o programa passará por mudanças quanto ao tempo de atividades teóricas necessárias, antes do encaminhamento para as práticas laborais.

Em março de 2013 o programa atendia uma média de 40 a 70 alunos, distribuídos em seis turmas. A seleção para o ingresso no programa Jovem Aprendiz ocorre através de prova escrita, bem como avaliação dos critérios de renda e desempenho escolar.

INSTITUTO MUNDO MELHOR

O Instituto Mundo Melhor (IMM) é uma organização da sociedade civil sem fins lucrativos, atuando com projetos voltados para as áreas de educação, saúde e capacitação profissional. O IMM, em parceria com a Associação Comercial, Industrial e Empresarial de Ponta Grossa (ACIPG) executa o projeto Jovem Mundo

Melhor. O Projeto visa oferecer capacitação profissional à distância, para jovens ingressarem no trabalho como estagiários ou primeiro emprego. São cerca de 70 cursos online nas seguintes áreas de conhecimento: Educação em Saúde, Informática, Administração, Empreendedorismo e Línguas, os quais são certificados pela Faculdade União.

O IMM em conjunto com a ACIPG (Associação Comercial, Industrial e Empresarial de Ponta Grossa) desenvolve o Programa ACIPG Estágios, o qual oferta capacitação profissional nas áreas de Informática e Administração para jovens com idades entre 16 e 19 anos, que desejam realizar estágio. Para inclusão no referido programa, os jovens devem realizar o cadastro na ACIPG. Entretanto, não há um trabalho voltado para o encaminhamento dos alunos para o mercado de trabalho.

No momento da coleta de dados a ACIPG Estágios atendia duas turmas que cursavam uma grade com os seguintes conteúdos:

- Introdução à Informática;
- Assistente Administrativo;
- Etiqueta Profissional;
- Qualidade do Atendimento - Recepcionista/Telefonista;
- Planejamento Estratégico Pessoal;
- Entendendo a Matemática Comercial;
- Ergonomia Empresarial;
- Secretariado;
- Venda com Telemarketing.

O IMM também mantém parceria com o Projeto QUASAR, que é formado por um grupo de empresários e coordenado pela ACIPG. Após o IMM ministrar os conteúdos preparatórios, que contém uma carga horária de 30 horas e são realizados à distância, os jovens são encaminhados pelo Projeto QUASAR para realizarem cursos pagos no SENAI. O projeto financia os gastos com os cursos realizados para um público-alvo composto de jovens na faixa etária entre 16 e 19

anos. Os alunos que participam do QUASAR são indicados pela AME (Associação dos Ministros Evangélicos de Ponta Grossa).

Conforme informações repassadas pelo IMM, na ocasião da coleta das informações não era possível afirmar o número exato de alunos atendidos pelo instituto, uma vez que são oferecidos na modalidade de cursos on-line.

INSTITUIÇÃO MANSÃO BEZERRA DE MENEZES

A Instituição Mansão Bezerra de Menezes é uma organização da sociedade civil sem fins lucrativos, que atua na qualificação profissional ofertando cursos de curta duração. A instituição ministra dois cursos: Eletricista Industrial e Informática Básica.

O curso de Eletricista Industrial contém a carga horária de 274 horas. Nesse curso está incluído o Curso Básico de Segurança em Escalações e Serviços com Eletricidade que é necessário para a atuação profissional e contempla uma carga horária de 40 horas. O curso tem a duração de seis meses, contendo 37 alunos matriculados. É ofertada apenas uma turma a cada semestre, sendo que são reservadas 10 vagas para alunos encaminhados pela Agência do Trabalhador, 10 vagas para a comunidade e 15 vagas para alunos encaminhados pelos CRAS. A idade mínima exigida é de 18 anos, pois o curso é realizado no período noturno.

Com relação ao curso de Informática Básica, este é ofertado para a comunidade em geral, não havendo critérios de seleção. São 4 turmas com 12 alunos cada. O único critério estipulado é para os alunos das turmas noturnas, os quais não podem ser menores de 18 anos. Caso do número de interessados ultrapasse o número de vagas ofertadas para ambos os cursos, a instituição elabora uma lista de espera. No momento da coleta das informações havia 12 alunos na lista de espera para o curso de Eletricista Industrial.

Segundo informações obtidas na instituição, não existe um trabalho específico para inserção dos alunos no mercado de trabalho. Entretanto, há previsão para contratação de um profissional na área de Assistência Social, que possa realizar o acompanhamento e inserção dos alunos no mercado de trabalho.

SERVIÇO DE OBRAS SOCIAIS (SOS)

O SOS é uma organização não governamental, que visa a promoção e recuperação de indivíduos na sociedade. Dentre suas ações são ofertados cursos de qualificação profissional que são:

QUADRO 6 - CURSOS QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL OFERTADO PELO SERVIÇO DE OBRAS SOCIAIS DE PONTA GROSSA

Cursos	Carga horária
Manicure e pedicure	36
Maquiagem	36
Limpeza de pele	24
Unhas decoradas	36
Depilação	36
Design de sobrancelhas	24
Bordado à máquina	36
Costura industrial	120
Corte e costura básica	192
Cabeleireiro	490

Fonte: SOS Ponta Grossa (abr. 2013)

Os cursos de Bordado à Máquina, Design de Sobrancelhas, Depilação, Unhas Decoradas, Limpeza de Pele e Maquiagem contém apenas uma turma com 15 alunos em cada curso. Já o curso de Manicure e Pedicure têm duas turmas com 15 alunos cada. O curso de Cabeleireiro também possui 2 turmas, mas o número de vagas é de 25 alunos em cada turma. Para o curso Corte e Costura básica são 4 turmas com 10 alunos em cada turma, Costura Industrial contempla apenas uma turma, com 20 alunos.

Segundo informações obtidas junto ao SOS, a preferência de ingresso nos cursos é para os beneficiários do Programa Bolsa Família, sendo que o restante das vagas é ofertado à comunidade. A idade mínima exigida é de 18 anos, sendo que somente no curso de Maquiagem é que são aceitas adolescentes acima de 16 anos.

INSTITUTO EDUCACIONAL DUQUE DE CAXIAS (IEDC)

O Instituto Duque de Caxias é uma entidade não governamental e sem fins lucrativos que atende crianças e adolescentes do sexo masculino em regime de acolhimento institucional e educação infantil. Oferece também, por meio do projeto Escola de Guardas Mirins Tenente Antonio João, atendimento para crianças e adolescentes de 6 a 18 anos incompletos em regime de contraturno escolar. Dentro do referido projeto, os adolescentes que compreendem a faixa etária de 13 a 14 anos e que tenham interesse de serem inseridos no mercado de trabalho por meio da Aprendizagem, passam por uma seleção que engloba entrevista socioeconômica, prova escrita e teste psicológico.

De acordo com informações obtidas junto ao Instituto, são selecionados 70 alunos, os quais devem cumprir um cronograma pedagógico elaborado pela pedagoga da instituição, visando à preparação para a inserção no curso de Aprendizagem. Dos 70 alunos, apenas 41 são matriculados no curso de aprendizagem. O Instituto Educacional Duque de Caxias mantém um convênio junto à Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), a qual é responsável por ministrar o curso de Auxiliar Administrativo que possui 41 vagas. Desse universo de 41 alunos, seis são encaminhados para atuar como aprendizes na Justiça Federal e 35 alunos são absorvidos como aprendizes na própria UEPG.

Segundo informações repassadas pelo Instituto, os 29 alunos que não são inseridos no referido curso de aprendizagem, são encaminhados para realizarem cursos diversos em outras instituições.

SECRETARIA MUNICIPAL DE INDÚSTRIA, COMÉRCIO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Em contato com a Secretaria Municipal de Indústria, Comércio e Qualificação Profissional do município de Ponta Grossa obteve-se a informação que no ano de 2013 ainda não havia sido ofertado nenhum curso voltado à preparação para o trabalho. Entretanto, há previsão para a implantação do projeto Caminhos da Profissão, o qual será executado em parceria com o SENAI. A intenção é de que

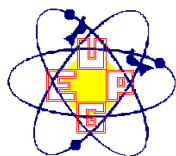
sejam abertas 2 turmas com 20 alunos cada no mês de junho de 2013 e mais 2 turmas com o mesmo número de alunos em setembro de 2013.

SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Em contato com a Gerência de Proteção Social Básica, da Secretaria Municipal de Assistência Social, obteve-se a informação de que no tocante à política de qualificação profissional, a mesma é executada nos CRAS por meio do Programa Nacional de Inclusão de Jovens (PROJOVEM), que atende os jovens de 15 a 29 anos de idade. O objetivo do PROJOVEM é promover a reintegração dos jovens no processo educacional, na qualificação profissional, bem como potencializar o desenvolvimento humano.

Assim, o programa em questão é dividido em quatro modalidades: PROJOVEM Urbano; PROJOVEM Campo; PROJOVEM Trabalhador e PROJOVEM Adolescente. Os participantes inseridos no PROJOVEM Urbano são encaminhados pelos CRAS para realizar cursos ofertados pelo PRONATEC nas unidades executoras. Os adolescentes integrantes do PROJOVEM Adolescente são encaminhados para o Programa municipal Jovem Aprendiz. No tocante ao PROJOVEM Campo e PROJOVEM Trabalhador, os mesmos não estão sendo executados até o momento. Segundo a referida secretaria, não existe nenhuma ação específica de qualificação profissional desenvolvida pelos CRAS, existindo apenas a realização dos encaminhamentos para as instituições que promovem cursos voltados à educação para o trabalho. Ressalta-se que o programa municipal Jovem Aprendiz, já citado anteriormente, está vinculado à Secretaria de Assistência Social.

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (T.C.L.E)



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
APLICADAS**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (T.C.L.E)

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada JUVENTUDE E TRABALHO DECENTE NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA - PR, que ajudará na construção da dissertação de Mestrado. A pesquisa tem como objetivo: pensar sobre o processo de qualificação e entrada do jovem no mercado de trabalho, tendo como referência a Agenda Nacional para o Trabalho Decente para a Juventude no âmbito do município de Ponta Grossa (PR). Para isso realizaremos entrevistas semi-estruturadas com os participantes da pesquisa. Essas entrevistas serão gravadas para obtenção dos dados com o consentimento dos participantes. Uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com o participante da pesquisa e outra cópia com a pesquisadora para ser arquivado. As informações obtidas nas entrevistas podem ser usados para fins didáticos e de divulgação em revistas científicas brasileiras ou estrangeiras, mantendo-se em sigilo as informações relacionadas à identidade dos participantes. A participação na pesquisa não é obrigatória e os participantes não receberão nenhuma remuneração por participarem da pesquisa. Em caso de dúvidas você pode entrar em contato com a pesquisadora Kelen Aparecida da Silva Bernardo pelo telefone (42) 9936-7885, ou na Universidade Estadual de Ponta Grossa, situada na Av. General Carlos Cavalcanti, Campus da Uvaranas, bloco CIPP, sala do Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas, assim como é possível contatar a COEP (Comitê de Ética em Pesquisa), pelo telefone (42) 3220-3108 ou pelo endereço Av. General Carlos Cavalcanti, Campus da Uvaranas, bloco M, sala 100. A pesquisadora e a COEP se encontram a disposição para responder a qualquer pergunta ou esclarecimento de dúvidas acerca dos procedimentos, riscos e benefícios relacionados à pesquisa. É possível retirar o consentimento a qualquer hora e deixar de participar do estudo sem que isso traga qualquer prejuízo.

Rubrica _____

Eu, _____, sob
número do RG _____, com o endereço _____
_____ após
ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas
referentes a este estudo, CONCORDO VOLUNTARIAMENTE participar da pesquisa.

Ponta Grossa _____ de _____ de 2013.

Assinatura do (a) entrevistado (a)

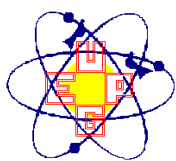
Para maiores esclarecimentos, entrar em contato com os pesquisadores nos endereços abaixo relacionados:

Nome:	Kelen Aparecida da Silva Bernardo		
Endereço:	Av. General Carlos Cavalcanti, bloco CIPP		
Bairro:	Uvaranas		
Cidade:	Ponta Grossa	UF:	PR
Fones:	(42) 9936-7885	e-mail:	<u>kelenbe@gmail.com</u>

Kelen Aparecida da Silva Bernardo

Nome:	Comitê de Ética em Pesquisa (COEP)		
Endereço:	Av. General Carlos Cavalcanti, bloco M, sala 100		
Bairro:	Uvaranas		
Cidade:	Ponta Grossa	UF:	PR
Fones:	(42) 3220-3108	e-mail:	_____

**APÊNDICE C - ROTEIRO DE VISITA INSTITUCIONAL PARA LEVANTAMENTO DAS
INFORMAÇÕES REFERENTES AOS CURSOS DE PREPARAÇÃO
PROFISSIONAL**



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
APLICADAS**

**ROTEIRO DE VISITA INSTITUCIONAL PARA LEVANTAMENTO DAS
INFORMAÇÕES REFERENTES AOS CURSOS DE PREPARAÇÃO
PROFISSIONAL**

Nome da instituição _____

Quais Cursos são ofertados? _____

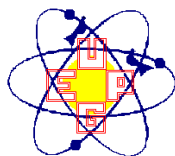
Qual o público alvo dos cursos? _____

Quais os critérios de seleção? _____

Quantas turmas e quantos alunos por turmas a instituição atende? _____

Qual a faixa etária dos alunos? _____

**APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM GESTORES DOS CURSOS DE
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL - LEI DE APRENDIZAGEM**



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
APLICADAS**

**ROTEIRO DE ENTREVISTA COM GESTORES DOS CURSOS DE
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – LEI DE APRENDIZAGEM**

Dados do entrevistado

Nome: _____

Idade _____ Sexo: () feminino () masculino

Estado civil: _____

Formação: _____

Profissão: _____

Tempo de trabalho na instituição: _____

Cargo ocupado: _____

Tempo no atual cargo: _____

Nome da instituição: _____

- 1) Como são planejados os cursos de Aprendizagem que são ofertados pela instituição?
- 2) É realizado alguma pesquisa para verificar qual a demanda de mercado de trabalho antes da elaboração dos cursos?
- 3) Qual a fonte financiadora para a promoção dos cursos de Aprendizagem?
- 4) Como é realizado a inserção dos alunos no mercado de trabalho?
- 5) Qual instituição é responsável por inserir esses jovens no mercado de trabalho?
- 6) Qual órgão que realiza o monitoramento do cumprimento das legislações que regulam o trabalho do Aprendiz?
- 7) Como a educação escolar, dos jovens participantes dos cursos, interfere na entrada, permanência no mercado de trabalho?
- 8) Pensando na questão da rotatividade, qual é o tempo médio de permanência dos aprendizes aprendiz em cada posto de trabalho?

- 9) Quais as facilidades e dificuldades encontradas na gestão do processo da qualificação e inserção do jovem aprendiz no mercado de trabalho?
- 10) Como você avalia a atual política pública de qualificação profissional para os jovens?
- 11) Como estão sendo discutidas e implementadas as propostas da Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude?
- 12) Qual o percentual de aprendizes efetivados nos empregos? Há um acompanhamento dessa situação?
- 13) Qual o setor produtivo que mais demanda vagas para os aprendizes?

**ANEXO A - AUTORIZAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE PESQUISA – ESCOLA
GUARDA MIRIM**

INSTITUTO EDUCACIONAL "DUQUE DE CAXIAS"
Escola de Guardas Mirins "Tenente Antônio João"
Registros: CNAS Port. 204/2011; U.P. Federal: dec.50517/61; U.P. Estadual, Lei 10585/93
Lei U.P. Municipal: Lei 4576/91; CMAS insc. 010; CMDCA RG: 034
CNPJ/MF Nº 80.242.258/0001-33
Rua Antonio Frederico Ozanan, nº 41 - Jardim América
Fone/Fax: 3027-6350 - Ponta Grossa - PR

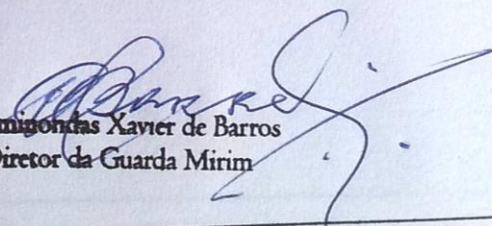
AUTORIZAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Eu Epaminondas Xavier de Barros responsável pela: Escola de Guardas Mirins "Tenente Antônio João" autorizo a realização da Pesquisa intitulada: **Juventude e Trabalho Decente no Município de Ponta Grossa - PR** que tem por objetivo: **Compreender o atual processo de preparação e inserção do jovem no mercado de trabalho no âmbito do município de Ponta Grossa (PR), tendo como parâmetro a Agenda Nacional do Trabalho Decente para a juventude.**

Estou ciente de que a pesquisa será realizada pela aluna do Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas - UEPG: **Kelen Aparecida da Silva Bernardo**, a qual é orientada pela: **Profª Drª Lenir Aparecida Mainardes da Silva**, e concordo que a mesma seja realizada no período que vai de junho de 2013 a Fevereiro de 2014.

Declaro estar ciente de que a pesquisa preservará a identidade dos sujeitos participantes não divulgando nomes e nem características que possa identificá-los.

Ponta Grossa, 29 de maio de 2013.


Epaminondas Xavier de Barros
Diretor da Guarda Mirim

Nome, assinatura e carimbo do Responsável pela Instituição

**ANEXO B - AUTORIZAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE PESQUISA – PROGRAMA
ADOLESCENTE APRENDIZ**



PREFEITURA PONTA GROSSA

ASSISTÊNCIA SOCIAL

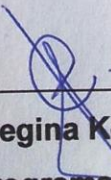
**GERÊNCIA DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL
PROGRAMA ADOLESCENTE APRENDIZ**

AV. Monteiro Lobato, nº 2671 – Jd. Carvalho – CEP 84016-210 – Tel. Fax – 3901-1830 Email: smasaprendiz@hotmail.com

AUTORIZAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Eu Silvia Regina Kolachinski
responsável pelo **Programa Municipal Jovem Aprendiz**, unidade de Ponta Grossa Paraná, autorizo a realização da Pesquisa intitulada: **Juventude e Trabalho Decente no Município de Ponta Grossa - PR** que tem por objetivo: **Compreender o atual processo de preparação e inserção do jovem no mercado de trabalho no âmbito do município de Ponta Grossa (PR), tendo como parâmetro a Agenda Nacional do Trabalho Decente para a juventude.**
Estou ciente de que a pesquisa será realizada pela aluna do Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas - UEPG: **Kelen Aparecida da Silva Bernardo**, a qual é orientada pela: **Profª Drª Lenir Aparecida Mainardes da Silva**, e concordo que a mesma seja realizada no período que vai de junho de 2013 a Fevereiro de 2014.
Declaro estar ciente de que a pesquisa preservará a identidade dos sujeitos participantes não divulgando nomes e nem características que possa identificá-los.

Ponta Grossa 29 de Maio de 2013



Silvia Regina Kolachinski
Coordenadora do Programa Adolescente Aprendiz
CRESS 2214

ANEXO C - AUTORIZAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE PESQUISA – SENAC



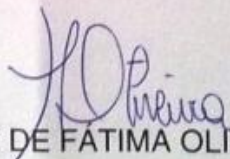
Ponta Grossa, 07 de junho de 2013

Of. nº 25/2013

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

Em resposta ao ofício 01/2013, autorizamos a aluna **Kelen Aparecida da Silva Bernardo** a desenvolver sua pesquisa do Programa de Pós-graduação Mestrado em Ciências Aplicadas – UEPG. Nessa instituição de ensino.

Atenciosamente,


LUCIANE DE FATIMA OLIVEIRA
Gerente Executiva

ANEXO D - AUTORIZAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE PESQUISA – SENAI



AUTORIZAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Eu MARLI VALENÇA

responsável pelo **Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)**, unidade de Ponta Grossa Paraná, autorizo a realização da Pesquisa intitulada: **Juventude e Trabalho Decente no Município de Ponta Grossa - PR** que tem por objetivo: **Compreender o atual processo de preparação e inserção do jovem no mercado de trabalho no âmbito do município de Ponta Grossa (PR), tendo como parâmetro a Agenda Nacional do Trabalho Decente para a juventude.**

Estou ciente de que a pesquisa será realizada pela aluna do Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas - UEPG: **Kelen Aparecida da Silva Bernardo**, a qual é orientada pela: **Profª Drª Lenir Aparecida Mainardes da Silva**, e concordo que a mesma seja realizada no período que vai de junho de 2013 a Fevereiro de 2014.

Declaro estar ciente de que a pesquisa preservará a identidade dos sujeitos participantes não divulgando nomes e nem características que possa identificá-los.

Ponta Grossa 03 de Julho de 2013

Nome, assinatura e carimbo do Responsável pela Instituição

Marli Valença
Coordenadora
Técnica de Negócios