

Giovana Luczinski

# Educação para o **trabalho**

A  
experiência  
da AVSI  
com jovens  
no Brasil



[www.avsi.org](http://www.avsi.org)



Obra Social da Paróquia  
Santa Cruz de Copacabana



Cooperazione Italiana  
allo Sviluppo  
Ministero Affari Esteri

Rio de Janeiro, 2012

 e-papers

© AVSI, 2012.

Todos os direitos reservados a AVSI. É proibida a reprodução ou transmissão desta obra, ou parte dela, por qualquer meio, sem a prévia autorização dos editores.

Impresso no Brasil.

**ISBN** 978-85-7650-363-7

**Texto:** Giovana Fagundes Luczinski

**Colaboração:** Paola Gaggini

**Revisão de Conteúdo:** Giorgio Capitanio

**Fotografias:** Imagens cedidas pelas instituições citadas nos diversos projetos

**Capa, Projeto Gráfico e Diagramação:** E-papers/Sheila Neves do Rêgo

**Revisão:** Helô Castro

**Produção Editorial:** Thaís Garcez

E-papers Serviços Editoriais.

<http://www.e-papers.com.br>

E-papers Serviços Editoriais Ltda.

Rua Mariz e Barros, 72, sala 202

Praça da Bandeira – Rio de Janeiro

CEP: 20.270-006

Rio de Janeiro – Brasil

CIP-Brasil. Catalogação na fonte  
Sindicato Nacional dos Editores de Livros, RJ

L974e

Luczinski, Giovana Fagundes

Educação para o trabalho: a experiência da AVSI com jovens no Brasil /  
[Giovana Fagundes Luczinski]. - Rio de Janeiro: E-papers; Belo Horizonte, MG:  
AVSI, 2012.

104 p.: il.

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7650-363-7

1. Mercado de trabalho 2. Educação para o trabalho 3. Jovens adultos -  
emprego. I. Fundação AVSI. II. Título

12-8021.

CDD: 370

CDU: 37

# Sumário

<b>Introdução</b>	<b>7</b>
<b>Capítulo 1</b>	
<b>Apontamentos sobre o mercado de trabalho brasileiro</b>	<b>13</b>
<b>Capítulo 2</b>	
<b>Considerações sobre a Educação no Brasil</b>	<b>19</b>
2.1 O Panorama da Educação Básica	19
2.2 Um olhar sobre o Ensino Médio	21
2.3 Ensino profissionalizante no Brasil	24
2.3.1 Lei de Aprendizagem	27
<b>Capítulo 3</b>	
<b>O jovem e o trabalho na atualidade</b>	<b>31</b>
3.1 Adolescência e Juventude	31
3.2 Juventude e trabalho	34
3.3 Especificidades do jovem de baixa renda	36
3.4 O que buscam os jovens em relação ao trabalho?	38
<b>Capítulo 4</b>	
<b>O âmbito de ação da AVSI e sua abordagem</b>	<b>43</b>
4.1 Educação	43
4.2 Trabalho	44
4.3 Educação para o Trabalho	45
4.4 Desenvolvimento social	46

## **Capítulo 5**

### **Experiências Formativas no Brasil 51**

- 5.1 Projetos realizados diretamente pela AVSI 51
  - Rio de Janeiro 51
  - Salvador 53
  - Olinda (Pernambuco) 55
  - Belo Horizonte 57
- 5.2 Projetos realizados por parceiros locais 59
  - Salvador 59
  - Belo Horizonte 60

## **Capítulo 6**

### **Aspectos metodológicos dos cursos de formação 71**

- 6.1 Trabalho com parcerias 71
- 6.2 Trabalho formativo com educadores 72
- 6.3 Orientação de jovens e informação 74
- 6.4 Acompanhamento e fortalecimento da resiliência 75
- 6.5 Avaliação do processo 76

## **Capítulo 7**

### **Metodologia de Referência 81**

- 7.1 Seleção 82
- 7.2 Orientação Profissional 82
- 7.3 Empregabilidade 83
- 7.4 Formação técnica – Parcerias 84
- 7.5 Acompanhamento 85
- 7.6 Aplicações do Modelo de Referência 86

## **Capítulo 8**

### **Responsabilidade Social Corporativa 91**

## **Capítulo 9**

### **Lições Aprendidas e Conclusões 97**

### **Referências Bibliográficas 101**

**E**sta publicação nasce para comunicar o contexto e a metodologia que embasaram a experiência do projeto “Formação, qualificação e inserção no mercado de trabalho formal de jovens residentes em áreas carentes do Rio de Janeiro”, cofinanciado pelo Ministério do Exterior da Itália.

O tema da Educação para o Trabalho tem uma importância vital em um país que necessita de trabalhadores qualificados, aptos a enfrentar o desafio do crescimento econômico. Todos os setores da sociedade, como escolas, universidades, centros de formação, governo e empresas são chamados a investir nesse campo, buscando soluções integradas. Este livro reforça essas ações, trazendo não apenas a experiência do Rio de Janeiro, mas abordando a atuação da AVSI no Brasil em seus principais projetos de Educação para o Trabalho, capazes de formar cerca de dois mil jovens por ano, investindo constantemente em seus talentos. Os projetos desenvolvidos mostram que é possível construir parcerias com diversos atores, propondo o investimento primário na pessoa, no jovem, que não deve ser olhado como um problema, mas como um potencial a ser conhecido e expandido. A Fundação AVSI trabalha com uma metodologia consolidada, acumulando 40 anos de atuação no setor do desenvolvimento, tornando-se interlocutor privilegiado na construção de projetos sociais.

Agradecemos a todos os que possibilitaram a realização desse projeto: equipe técnica, professores, parceiros e, principalmente, cada jovem, que através do seu empenho, seus sonhos e sua busca de crescimento, tornaram possíveis os resultados que apresentamos nessa publicação.

**Paola Gaggini**

Responsável AVSI Rio de Janeiro  
Rio de Janeiro, setembro de 2012





## ... Introdução

**N**as últimas décadas, o mundo tem se transformado de forma inusitada em diversos níveis: social, econômico, político e tecnológico. Essas mudanças provocam impactos nas novas gerações, alterando as configurações familiares, valores e modos de consumo, interferindo no funcionamento das organizações e nas relações trabalhistas. Esta época de intensos questionamentos e novas necessidades tem sido chamada de “pós-modernidade”, sendo atravessada por características como instabilidade, individualismo, relativismo e rapidez da informação, entre outras questões em diversas esferas. Trata-se de um momento histórico que impõe a necessidade de diálogos e encontros para abordar os desafios presentes e se apropriar dos efeitos positivos de uma era de transformações.

Nesse cenário, a juventude tem sido foco de estudos e intervenções. As novas configurações globais aliadas ao uso intenso da tecnologia influenciam as diversas profissões e apontam a necessidade de novas propostas formativas, o que coloca desafios à sociedade como um todo, especialmente ao campo da educação. O acesso à formação de qualidade mediada por informações ao mesmo tempo seletivas e abrangentes sobre o mercado de trabalho torna-se uma ferramenta indispensável para aqueles que iniciam seu percurso profissional. Existe um grande número de ocupações ainda desconhecidas da maioria da população e as novas modalidades de contratação conflitam com a visão tradicional de trabalho difundida no imaginário social. Hoje, em contexto de mercados fluidos que requerem novos ajustamentos, as carreiras profissionais já não se desenvolvem de forma linear, exigindo dos candidatos a postos de trabalho grande flexibilidade. Nesse sentido, escolas, cursos de formação profissional, ONGs e diversos segmentos da sociedade têm um papel a desempenhar em prol de uma visão do trabalho adequada aos tempos atuais, de forma a orientar ações mais realistas e efetivas nesse campo.

As ações da Fundação AVSI ganham relevância nesse contexto, uma vez que suas atividades são voltadas à promoção da dignidade humana através de experiências de desenvolvimento da pessoa e da comunidade. No campo da formação profissional, a organização tem sistematizado uma metodologia de Educação para o Trabalho, que traz na sua raiz a proposta do envolvimento de empresas brasileiras em todo o percurso formativo, desde a escolha do curso e definição dos conteúdos, até a sua realização com orientação ao trabalho e encaminhamento. Tornou-se claro para a AVSI que estabelecer parcerias com as empresas no planejamento e implementação dos projetos de Responsabilidade Social não apenas representa uma maneira de agregar valor ao programa, mas a possibilidade de oferecer interessantes perspectivas para o empresário, como oportunidade para formar e selecionar pessoal para a sua própria cadeia produtiva. A utilização de instrumentos como a Lei de Aprendizagem, integrados a apoios fiscais, permite não só satisfazer às obrigações legais, mas, sobretudo, instaurar um relacionamento com as comunidades locais em troca positiva para todos.

Este livro tece considerações sobre o tema da Educação para o Trabalho, sintetizando a experiência da AVSI no Brasil nesse campo, caracterizando sua concepção e foco de ação em trabalhos desenvolvidos em parcerias mais amplas dentro da sociedade. A AVSI tem algo a comunicar com suas intervenções, colocando-se aberta a aprender com as mesmas, sem a pretensão de esgotar um assunto complexo como a qualificação e a inserção de jovens. Diante deste tema, que se coloca a toda a sociedade, este material se apresenta como um convite à reflexão, propondo um diálogo sobre algumas questões relativas às experiências de formação e inserção de jovens no mercado de trabalho.

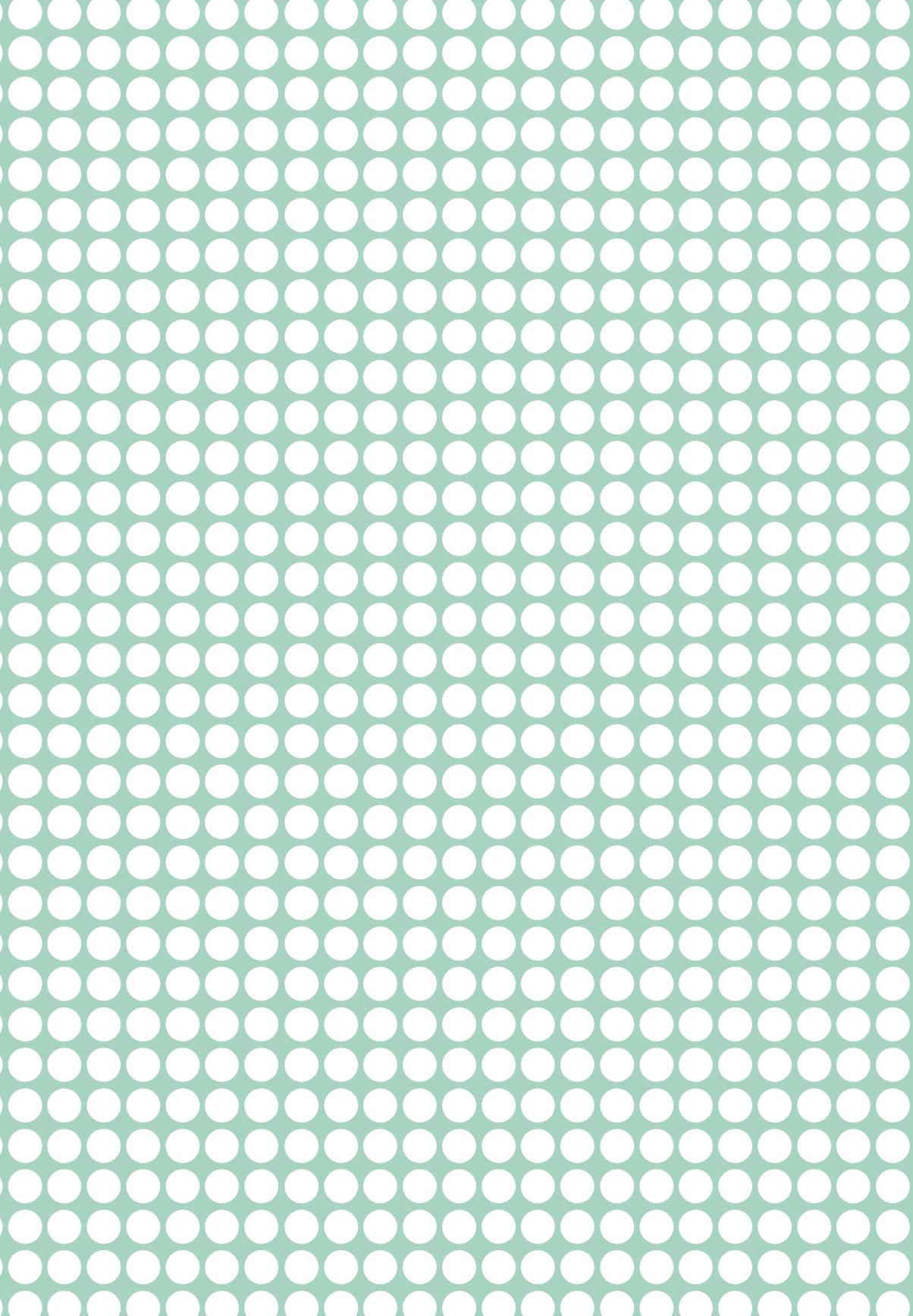
O percurso desenvolvido nessa publicação tem início com a contextualização do mercado de trabalho brasileiro e do panorama educacional em seus desafios e iniciativas relacionados à formação de jovens. São abordadas algumas características marcantes da juventude contemporânea quanto a sua entrada no mundo do trabalho, ressaltando pontos de atenção, principalmente para jovens de baixa renda, refletindo sobre a abordagem da AVSI e suas concepções quanto a essas questões. São apresentadas brevemente as principais experiências de projetos no Brasil, ressaltando seus elementos essenciais, delineando uma metodologia de referência para os processos formativos. Como as parcerias com empresas e setores da sociedade são fundamentais para o maior alcance das intervenções, é proposto diálogo com o conceito de Responsabilidade Social, considerando o desenvolvimento dos jovens em âmbitos mais amplos e evidenciando lições aprendidas nos projetos de Educação para o Trabalho.

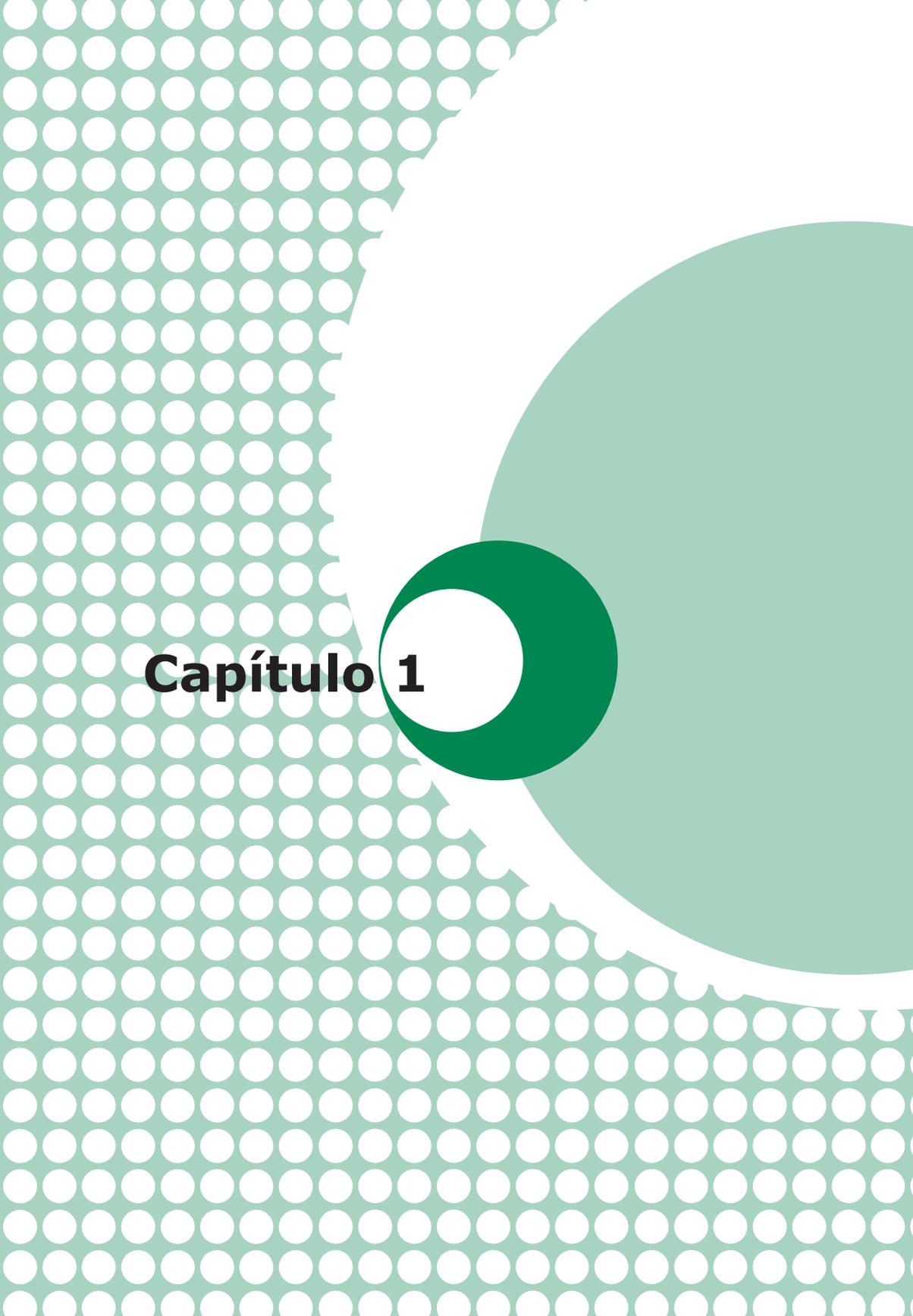
As intervenções de formação profissional da AVSI são delineadas com o objetivo geral de inserção de 80% dos alunos no mercado de trabalho, conside-

rando que o percentual de evasão médio é de 20%. Para além desses índices, um aspecto importante é a permanência do indivíduo dentro da empresa, o que consolida o sucesso dos projetos. Por essa razão, considera-se o acompanhamento dos jovens, na fase inicial do seu caminho profissional, um diferencial a ser reforçado em ações de formação.



A AVSI é uma organização não governamental, sem fins lucrativos, nascida em 1972, que está presente em mais de 37 países, com mais de 100 projetos de cooperação nas áreas de educação, desenvolvimento urbano, trabalho, saúde, agricultura, segurança alimentar, energia e meio ambiente, ajuda humanitária e migração – alcançando mais de 4 milhões de beneficiários diretos. Sua missão é promover a dignidade humana através de atividades de cooperação ao desenvolvimento com particular atenção à educação – baseada na Doutrina Social Católica. O pessoal que implementa tais atividades contabiliza cerca de 1.400 pessoas, entre expatriados, profissionais locais e setores administrativos. Em 2011, a AVSI recebeu contribuições de cerca de 28 milhões de euros, metade de doadores privados e metade de doadores institucionais, dentre os quais destacam-se o governo italiano, a União Europeia, USAID, FAO, UNICEF e Banco Mundial. Além disso, a organização conta com mais de 700 parceiros locais em todo o mundo. O balanço da AVSI é auditado anualmente e publicado no site [www.avsi.org](http://www.avsi.org) onde podem ser encontradas outras informações.





# Capítulo 1





## ... Apontamentos sobre o mercado de trabalho brasileiro

O desenvolvimento econômico brasileiro apresenta diversas potencialidades e desafios que fazem parte de um processo histórico específico. A expansão da economia do Brasil pode ser considerada recente, tendo passado por diferentes fases de acordo com mudanças em nível nacional e internacional.

No século XX, o Brasil passou por um intenso processo de modernização. A partir da década de 1930, governos se sucederam com projetos de desenvolvimento econômico, através da substituição de importações e com incentivos à produção industrial (IANNI, 1968; FAUSTO, 2004). Diferentes políticas foram adotadas para alterar a estrutura socioeconômica do país, promovendo a urbanização, o aumento do desenvolvimento tecnológico e a expansão do setor industrial e de serviços. Na década de 1970, pela primeira vez na história brasileira, o número de pessoas residentes nas cidades superou a quantidade de habitantes do campo. Nesse processo, as transformações na vida social afetaram não só o meio urbano, mas também o meio rural, modificando o horizonte de expectativas dos cidadãos como um todo.

Na década de 1980, o modelo de desenvolvimento baseado nas ações do Estado para promover o crescimento econômico sofre um forte abalo. O país registrou baixo crescimento e uma crise fiscal em função da alta dívida externa acumulada no período da ditadura civil-militar (1964-1985). Na segunda metade dos anos 1980 e início de 1990, o Brasil passou por sucessivos planos de governo que tentavam estabilizar a inflação e a crise econômica e fiscal. O país acompanhou a tendência mundial de adoção de políticas neoliberais, caracterizadas

pela quebra de restrições ao investimento estrangeiro, redução e controle dos gastos do Estado e reformas no setor previdenciário e trabalhista. A década de 1990 ficou marcada pelas crescentes privatizações e políticas de estabilização monetária com o controle da inflação.

Os efeitos dessas mudanças foram ambíguos, visto que alguns setores saíram prejudicados pelos ajustes na política macroeconômica. Contudo, uma vez contida a inflação e adotadas novas práticas de negócios, junto a um cenário mundial favorável, o país entrou em fase de retomada do crescimento a partir dos anos 2000, ampliando a renda dos brasileiros e diminuindo a quantidade de pessoas desempregadas ou abaixo da linha de pobreza – mesmo que estes números ainda sejam expressivos (NAGOYA, 2011).

No período entre 2000 e 2011, o âmbito econômico registrou a ampliação de diversos setores e o índice de pobreza sofreu uma queda de 7,9% – um ritmo três vezes mais rápido que a meta do milênio da ONU (NERI, 2012). O Brasil atravessou relativamente bem a crise econômica de 2008, mas entre as suas consequências estão as questões que hoje se colocam ao sistema financeiro mundial, refletidas em taxas de desemprego, desigualdade social e em novas configurações de trabalho. No cenário atual, países como Brasil, China, Índia e Rússia têm atraído olhares do restante do mundo, por conseguirem manter o crescimento econômico acima da média das tradicionais “potências econômicas”. Ante esse desempenho, esses países, ditos “emergentes”, encontram amplos desafios, como os de promover o desenvolvimento de forma sustentável com melhora crescente na qualidade de vida, investimentos em educação, saúde e meio ambiente.

Apesar da melhora dos índices sociais na última década, os contrastes brasileiros permanecem e vão desde a distribuição demográfica até a distribuição de renda, com diferenças marcantes entre estados mais ricos e mais pobres. Segundo Neri (2012), a desigualdade no Brasil tem diminuído desde a década de 1960 e hoje encontra-se em seu piso histórico, porém, a distribuição da renda permanece entre as dez piores do mundo, situação em que os 10% mais ricos concentram cerca de 43% da riqueza nacional e os 50% mais pobres detêm 15% do montante total.

Quanto a diferenças regionais, verifica-se que a maior parte dos postos de trabalho está no meio urbano e as taxas de ocupação variam de acordo com a região do país. O Brasil possui um mercado de trabalho bastante diversificado em seu amplo território, sendo o Sul e o Sudeste as áreas de maior concentração de riquezas, indústrias e serviços. A taxa média de desemprego, em 2011, foi de 6% segundo a PME (Pesquisa Mensal de Emprego) nas cidades avaliadas: regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre (IBGE/PME, 2012). Porém, observam-se fortes desigualdades, pois a cidade de Salvador teve a maior taxa média (9,6%), aproxi-

madamente o dobro das apresentadas nas regiões de Belo Horizonte (4,9%) e Porto Alegre (4,5%). Dessa forma, apesar de o desemprego ter diminuído consideravelmente na última década, muitos trabalhadores ainda enfrentam desafios para encontrar um trabalho formal que lhes permita condições de vida dignas.

Além dos desequilíbrios sociais decorrentes do processo de rápida modernização do país ao longo do século XX, um desafio da sociedade brasileira é a educação voltada ao trabalho. Na última década os empregadores têm se queixado da falta de funcionários qualificados, afirmando que há vagas em aberto a serem preenchidas, aguardando candidatos com determinado perfil. A mídia tem noticiado um “apagão de mão de obra”, evidenciando a necessidade das escolas técnicas e universidades fornecerem uma formação atualizada. Ao mesmo tempo, as instituições formadoras têm dificuldades em acompanhar as mudanças rápidas do mercado, qualificando, em tempo hábil, trabalhadores que se adequem a necessidades identificadas.

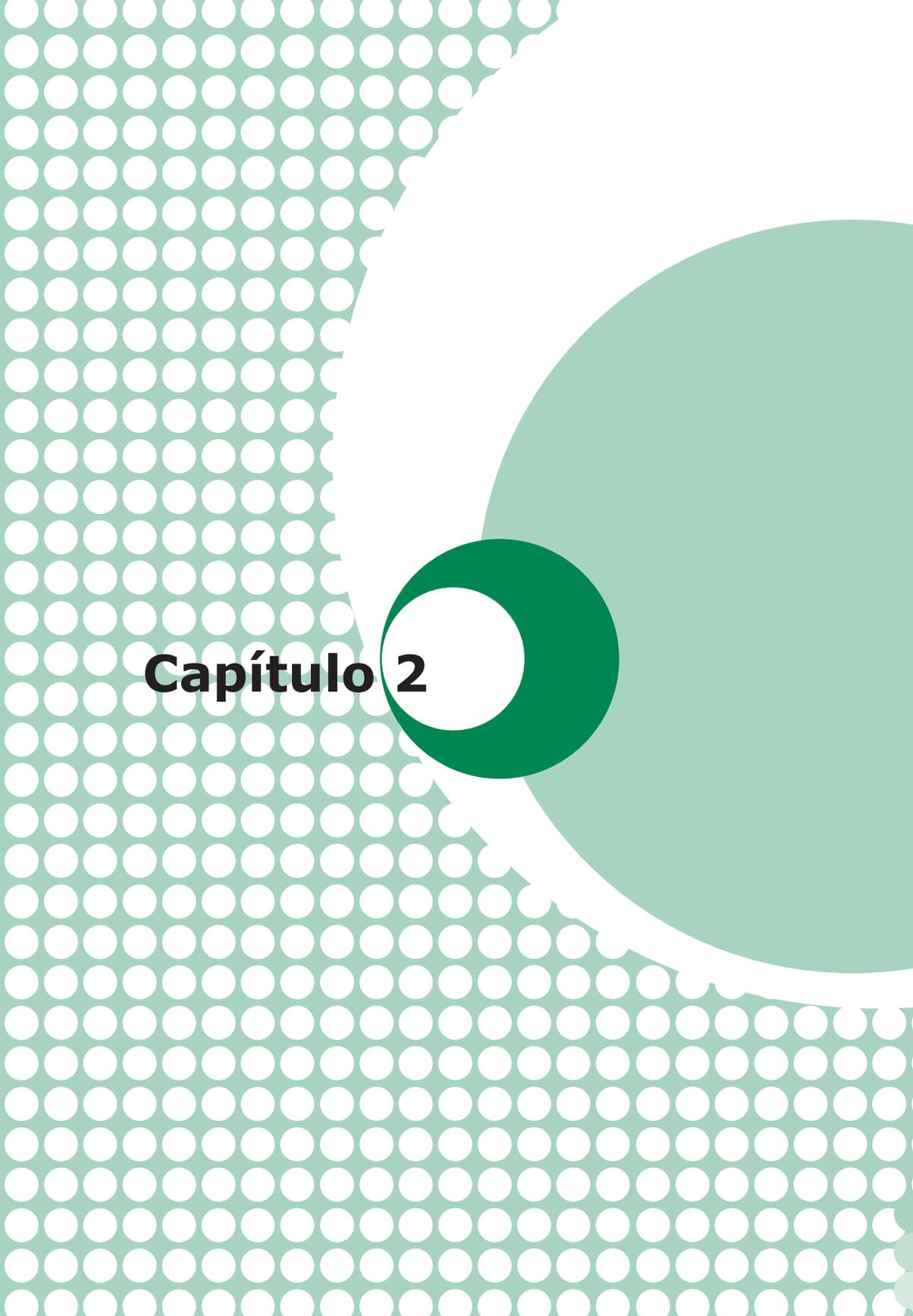
Outro aspecto desafiador diz respeito às exigências dos empregadores quanto aos requisitos pessoais dos candidatos às vagas – qualidades que apontam para uma formação integral, não apenas nos aspectos técnicos, mas também interpessoais. Buscam-se trabalhadores com autoconhecimento, flexibilidade, planejamento e organização, capacidade de avaliação e comunicação, habilidades para trabalhar em equipe, resistência ao estresse, adaptação e produtividade (GRAMIGNA, 2007).

A antiga separação entre pensar e fazer já não é valorizada, enquanto iniciativa, criatividade e disponibilidade para mudar são características buscadas em todos os segmentos. Dentro dessa concepção, os novos modos de produção são chamados de “flexíveis”, utilizando o conceito de competência mais do que o de qualificação. A noção de competência envolve a preparação para a realização de múltiplas tarefas, requerendo atitudes voltadas para a resolução de problemas, a capacidade de aprendizagem constante e a interação com outros trabalhadores. São usados termos como “mobilidade”, “disponibilidade”, “educação permanente”, exigindo que o profissional se ajuste à demanda do mercado por uma “metacapacitação” (BOCK, 2010).

Esta realidade solicita à sociedade novos arranjos para a qualificação de trabalhadores no sentido mais amplo – retirando a ênfase apenas no aprendizado técnico e desenvolvendo pessoas. A demanda por uma formação integral pressiona todos os responsáveis e agentes de áreas políticas e educacionais a acompanharem as mudanças do mundo do trabalho. Faz-se necessária uma participação mais ativa das empresas em desenvolvimento de projetos de formação profissional de qualidade, integrados ao seu negócio e que possam se reverter em benefícios para todos os envolvidos.

O discurso do mercado coloca as causas do desemprego na baixa qualificação do trabalhador, associando a possibilidade de ascensão social à escolarização. Mesmo sabendo que os problemas relacionados ao desemprego e ao desenvolvimento são mais amplos e complexos – envolvendo questões históricas, políticas e econômicas – a qualificação profissional certamente é um dos temas a serem enfrentados pela sociedade.

Os jovens que estão ingressando no mercado de trabalho acabam sendo mais penalizados pelas demandas enumeradas acima. Egressos de um sistema educacional ainda voltado para a instrução teórica e nascidos em uma época de transformação dos mercados, as novas gerações têm desejo de trabalhar e se aperfeiçoar, mas sua qualificação e experiência ainda são consideradas insuficientes. Reis e Camargo (2005) indicam que o desemprego entre jovens é consideravelmente maior do que a média da população, devido, em parte, à insegurança dos empregadores quanto à competência e produtividade desse público, priorizando a experiência na hora da contratação. Essa incerteza dos empresários é maior em relação aos trabalhadores com pouca ou nenhuma qualificação, pois nesse caso não conseguem inferir as competências desse público. A valorização de cursos e certificados, bem como a ênfase na formação como garantia de uma carreira promissora, têm levado muitos jovens a buscarem no estudo uma esperança para seus futuros. Torna-se necessário, então, refletir brevemente sobre a situação da educação no Brasil, principalmente nos seus instrumentos de preparação para a entrada no mundo do trabalho.



# Capítulo 2





# ... Considerações sobre a Educação no Brasil

## 2.1 O Panorama da Educação Básica

**A** evolução do sistema educacional brasileiro sempre esteve ligada às demandas surgidas ao longo do desenvolvimento econômico do país. Nas últimas décadas, a necessidade de investimentos na educação tem sido foco de políticas públicas no Brasil, que hoje conta com cerca de 98% de suas crianças na escola, universalizando o acesso dos brasileiros à educação (KLEIN, 2006; IBGE, 2010). Porém, não se pode falar ainda em universalização da conclusão dos ensinos Fundamental e Médio, etapas nas quais há diversas questões a serem enfrentadas.

A Educação Básica em nível nacional é dividida em Infantil, Fundamental e Média, e seu principal objetivo é o de assegurar a todos uma formação comum para o exercício da cidadania, fornecendo os meios para que o sujeito possa enfrentar o trabalho ou os estudos sucessivos. Os principais documentos que normatizam a Educação Básica são a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e o Plano Nacional de Educação (PNE), n. 10.172, de janeiro de 2001. A LDB expandiu os princípios normativos da Constituição Federal de 1988 e atualmente determina a obrigatoriedade do Ensino Fundamental, de nove anos contínuos, e o Ensino Médio, progressivamente obrigatório, de três anos. Em âmbito nacional, essa lei regula as bases do currículo escolar, o calendário, as presenças mínimas por matéria e as formas de promoção de uma série para a outra, que cada Estado e Município apli-

cam em seu território (MENEZES, 2002). O Plano Nacional de Educação (PNE) estabelece as metas decenais para todos os níveis de educação, indicando a Estados e Municípios as metas necessárias para seus planos locais.

O Plano Nacional Todos pela Educação, lançado em 2007 pela União, em colaboração com Municípios, Distrito Federal e Estados, visa promover uma mobilização social e institucional para o desenvolvimento de uma educação de qualidade. Investir nessa direção significa envolver pais, alunos, professores e gestores em iniciativas que busquem o sucesso e a permanência dos alunos na escola, bem como promover a educação profissional e superior.

Sabe-se que a educação brasileira tem recebido críticas de diversos setores da sociedade devido a sua qualidade. Para se conhecer a real situação do sistema educacional, os governos utilizam dados coletados por institutos especializados que criam instrumentos específicos nesse sentido. O IDEB (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica), foi criado em 2007 para avaliar a qualidade de escolas do Ensino Fundamental e Médio por meio da combinação de índices como o SAEB (Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica), a Prova Brasil e taxas de aprovação das escolas. O SAEB existe no Brasil desde 1995 e aplica testes de Língua Portuguesa e Matemática a uma amostra probabilística de alunos de séries escolhidas do Ensino Fundamental e Médio na rede pública e particular, de forma representativa em cada estado. O IDEB é divulgado a cada dois anos e sua última divulgação, relativa ao ano de 2011, indica melhora nas séries do Ensino Fundamental, porém revela a estagnação do Ensino Médio. Com uma nota média de 3,4 em 10, essa fase da educação na escola pública tem estado aquém do esperado, pressionando por mudanças imediatas que repercutam nos próximos anos (Dados: [www.ideb.inep.gov.br](http://www.ideb.inep.gov.br)).

A qualidade da educação brasileira também pode ser estimada segundo moldes internacionais, pois o país participa do exame PISA (Programme for International Student Assessment). Este programa estabelece padrões de proficiência em Matemática, Ciências e Leitura para diversos países, permitindo estabelecer um critério de comparação. As medições são feitas a cada três anos, sendo que, em 2009, no *ranking* geral, o Brasil está atrás de países como Colômbia, Uruguai e México – nações que se encontram abaixo do índice OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Esta instituição coordena o PISA, estabelecendo a média 6 de proficiência em educação, com a qual compara os países-membros. O Brasil tem uma nota inicial de 3,8 na escala de 0 a 10 e pretende atingir a média 6 até o ano 2021. Dessa forma, o nível de aprendizado de estudantes brasileiros ainda é considerado baixo e a qualidade do ensino tem sido inferior ao esperado para um país com semelhante renda e desenvolvimento (NERI, 2012; OECD, 2009).

No âmbito nacional, a utilização de sistemas de avaliação da educação tem um papel importante na criação de melhorias na qualidade do ensino, pois as

pesquisas proporcionam condições para o delineamento de políticas públicas mais eficazes. Porém, a análise dos dados coletados e o desenvolvimento de intervenções não são tarefas simples. Klein (2006) ressalta que os conceitos utilizados para gerar diagnósticos e suas interpretações devem ser foco de avaliação, havendo um questionamento periódico sobre as pesquisas desenvolvidas. Os estudos de Klein mostram que muitas políticas educacionais foram baseadas em diagnósticos incorretos da situação de ensino, evasão e aprendizagem nos anos 1980. Desde então, tem havido maior cuidado e rigor nas medições e interpretações, e isso não acontece apenas no Brasil, mas em todo o mundo, devido à dificuldade de tratamento de dados estatísticos. “As políticas implementadas, por sua vez, também precisam ser avaliadas para verificar sua eficácia e se há necessidade de mudanças” (KLEIN, 2006, p. 2).

Quanto às ações necessárias para a melhoria da qualidade do ensino brasileiro, Klein (2006) sugere intervenções em diversos âmbitos, tais como: divulgação das escalas de proficiência e diagnósticos com comentários pedagógicos para as escolas; seminários sobre o tema; desenvolvimento de planos e metas (como diminuir a repetência e alcançar proficiência em mais de 75% dos alunos de uma determinada série); alteração do modelo de aulas de expositivas para participativas; incentivo à capacitação de professores através de trabalho formativo com a equipe da escola, aprofundando expectativas e dificuldades; ampliação da autoestima dos alunos e incentivo ao envolvimento dos pais. Observa-se que as políticas públicas para a Educação têm caminhado nesse sentido, mesmo que ainda sejam necessárias muitas ações e investimentos.

No levantamento bibliográfico sobre este tema, o público do Ensino Médio tem sido foco de várias preocupações: altas taxas de evasão, falta de formação específica, conflitos gerados pelas características dos jovens contemporâneos, ausência de orientação profissional dentro das escolas – entre outras questões que merecem um olhar mais apurado (DOMINGUES, TOSCHI E OLIVEIRA, 2000; BOCK 2010; LEON & MENEZES-FILHO, 2002).

## 2.2 Um olhar sobre o Ensino Médio

Os projetos de formação profissional da AVSI são voltados para jovens de 15 a 24 anos que, em sua maioria, estão cursando ou já concluíram o Ensino Médio. Por este motivo, essa fase da Educação Básica merece atenção nesse texto. Segundo a LDB, o Ensino Médio tem a duração mínima de três anos, no qual os alunos ingressam a partir dos 15 anos de idade. O artigo 35 da LDB aponta as seguintes finalidades para essa etapa da Educação Básica: aprofundar o conhecimento adquirido no Ensino Fundamental; a formação ética, o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico; e a compreen-

são dos processos científicos e tecnológicos, bem como dos processos produtivos através da relação entre teoria e prática no ensino de cada disciplina (MENEZES, 2002; DOMINGUES, TOSCHI e OLIVEIRA, 2000).

O Ensino Médio completo tem sido considerado um requisito para o primeiro emprego formal e para a continuidade dos estudos. Dados apontam o aumento no número de alunos que concluem essa etapa do ciclo escolar: entre 1995 e 2009, a proporção de jovens de 19 anos com Ensino Médio completo elevou-se de 17% para 45% (IBGE 2010). Dessa forma, a procura pelos cursos universitários tem aumentado, bem como a oferta dos mesmos, acarretando maior possibilidade de acesso a faculdades para estudantes provenientes de faixas mais pobres da população. Por outro lado, as universidades públicas continuam menos acessíveis a estes alunos, por terem uma grade curricular que geralmente se organiza em horário integral, dificultando a conciliação de estudo e trabalho. Além disso, o ingresso requer uma pontuação alta em exames de vestibular ou ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio), devido à grande procura da população, à boa qualidade do ensino e ao número insuficiente de vagas, desproporcional à quantidade de inscritos.

O acesso à formação de nível superior tem sido ampliado com o incentivo do governo à entrada em faculdades particulares através da disponibilidade de financiamentos e bolsas como o FIES (Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior) e o PROUNI (Programa Universidade para Todos). Mas alguns dados demonstram que há outros desafios a serem enfrentados. Segundo Silva Filho *et al* (2007), o Brasil ainda não tem um número expressivo de cidadãos com formação universitária e há necessidade de mais pesquisas com dados sobre a qualidade do ensino, o aproveitamento dos alunos e suas taxas de evasão.

Atualmente, as escolas de Ensino Médio tradicional, na sua maioria, enfatizam a preparação para o vestibular e não fornecem formação específica, deixando uma lacuna na preparo dos jovens para admissão nas empresas. Na prática, o intuito de estimular o ingresso no Ensino Superior através da uma escola média tradicional resulta em enorme contingente de jovens sem qualificação e ainda sem acesso à universidade. Para pesquisadores desse campo, essa etapa da educação tem sido desprovida de identidade, estando literalmente no meio – entre o Ensino Fundamental e o Superior. Esta indefinição contribui para que a educação do Ensino Médio tenha sido historicamente seletiva e mais vulnerável a desigualdades sociais. A construção de sua identidade precisa estar ligada à consciência de que este nível deve contemplar a formação geral sólida e a preparação básica para o trabalho (DOMINGUES, TOSCHI e OLIVEIRA, 2000).

Os autores citados ressaltam a importância da diversificação e flexibilização dos currículos, defendendo a autonomia das escolas para levarem em con-

sideração seus contextos e a identidade dos professores. Lembrem que tal proposta não é nova, já estando presente nas leis 4.024/61 e 5.692/71. Porém, essas mudanças perderam-se na trajetória de implantação da reforma do Ensino Médio, na época. As novas reformas e a importância que se tem dado ao assunto apontam para mudanças mais efetivas, principalmente em um contexto econômico que pressiona por uma juventude mais qualificada e preparada para o trabalho. A grade curricular do Ensino Médio não-profissionalizante traz um núcleo comum de disciplinas, mas permite uma flexibilização por parte das escolas para acompanhar as novas demandas:

**O núcleo comum é formado pelas disciplinas Língua Portuguesa, Literatura, Língua Estrangeira Moderna, Matemática, Biologia, Química, Física, História e Geografia, que ocupam quase toda a carga horária geral do curso. Na parte diversificada inclui-se a preparação para o trabalho, que se apresenta como disciplina ou pode ser desenvolvida de forma integrada com todas as matérias do núcleo comum (DOMINGUES, TOSCHI e OLIVEIRA, 2000, p. 69).**

A parte diversificada pode ser integrada à base nacional comum, encadeando os temas de forma a aproximá-los do contexto dos alunos, com suas características regionais, locais e cotidianas. Incentiva-se o esforço para que o trabalho concreto faça parte da sala de aula, para além de sua concepção como processo produtivo, mas como categoria histórica e ontológica do ser humano (BRASIL/MEC, 2007). Isso requer maior participação dos professores como agentes de implementação de novas práticas e olhares aos currículos. Por outro lado, os docentes devem contar com assessoria técnica nas dimensões pedagógica, social e epistemológica para proporem novas atividades (DOMINGUES, TOSCHI e OLIVEIRA, 2000).

Para isso, é importante generalizar o uso de instrumentos interativos e equipar a escola com meios de informática, TV e rádio que permitam relacionar os conteúdos ensinados ao mundo concreto do trabalho. Certamente, tais ações devem vir acompanhadas da preparação dos recursos humanos para lidarem com as novas tecnologias e a ampliação do método de ensino. Há uma cultura de transmissão do conhecimento de forma unilateral do professor para o aluno. O contexto atual requer a construção do saber de forma dialógica com os estudantes, paralelamente ao desenvolvimento de competências, atitudes e valores.

Diversos educadores no âmbito nacional têm discutido a necessidade de implementação de programas como Orientação Profissional nas escolas de Ensino Médio, baseados nessas diretrizes (BOCK 2010; PIMENTA, 1981). O objetivo de um trabalho como este é preparar o aluno para a entrada no mundo do trabalho através do autoconhecimento e da informação aprofundada sobre os

cursos e profissões disponíveis. Em seminários e encontros promovidos pela AVSI, professores têm se queixado da apatia dos alunos, que não conseguem ver o sentido das disciplinas ofertadas. Os estudantes, por sua vez, não sabem o que esperar do mercado de trabalho ou da formação universitária e relatam que o conteúdo formal das matérias parece descolado da vida cotidiana, desmotivando a presença em sala e a aprendizagem. A discussão aprofundada sobre as ocupações e caminhos profissionais amplia as opções dos jovens no sentido de empreender, buscar cursos profissionalizantes, escolher a faculdade de forma mais esclarecida, ou optar pela entrada no mercado de trabalho enquanto elaboram suas possibilidades e desejos.

O crescimento econômico do país nos últimos anos tem elevado a demanda por profissionais de diversos segmentos, principalmente aqueles que detenham conhecimento prático sobre setores em expansão. O Brasil vive a retomada do interesse pelos cursos técnicos na busca por mão de obra mais qualificada. Esse contexto cria oportunidades para diversos jovens e muda gradativamente o conceito da população sobre a formação técnica, que passa a ser mais valorizada e procurada.

## 2.3 Ensino profissionalizante no Brasil

O desenvolvimento da formação profissional no Brasil acompanhou as mudanças no mercado de trabalho e nos modos de produção em cada período da história brasileira, tornando-se uma questão para a sociedade desde o século XIX. Naquela época, surgiram as primeiras instituições de ofícios, ensinados geralmente aos mais pobres da população. No início do século XX, este tipo de formação passou a fazer parte das preocupações dos governos, que, gradativamente, implantaram leis e sistemas para que a economia e a educação se complementassem.

Em 1909, foi instituída a Rede Federal Profissional e Tecnológica com a criação de 19 escolas de aprendizes artífices vinculadas ao então Ministério dos Negócios, da Agricultura e da Indústria e Comércio. Instaladas pelo presidente Nilo Peçanha, tais escolas eram destinadas “aos pobres e humildes” (BRASIL/MEC, 2007). Com a crescente industrialização, a partir da década de 1930, surgiu a preocupação com capacitar trabalhadores segundo os modos de produção vigentes e o Ensino Técnico passou a fazer parte da Constituição em 1937 (SALATI, 2011).

Um conjunto de decretos conhecido como Leis Orgânicas da Educação Nacional trouxe iniciativas importantes como a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em 1942 e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) em 1946. O ensino profissional estava sendo organi-

zado para atender três áreas da economia: industrial, comercial e agrícola. Na época havia um ciclo fundamental com duração de 4 anos, e outro técnico, com duração de 3 a 4 anos (PIMENTA, 1981).

Em 1971, sob o governo militar, houve uma reforma da educação básica promovida pela lei 5.692/71, a qual se constituiu como tentativa de transformar o então segundo grau em técnico-profissional para todos os brasileiros. A forte demanda de mão de obra na época levou o governo a dar um caráter obrigatório à profissionalização no Ensino Médio. Na prática, porém, isso significou cursos técnicos de caráter instrumental e com baixa complexidade, enquanto conhecimentos em letras, artes e ciências continuavam sendo lecionados em cursos tradicionais que não sofreram alteração, atendendo principalmente às elites. Observa-se que, como no início do século XX, continuava a existir uma nítida separação social em que o ensino profissionalizante era destinado às classes menos favorecidas da população. Nesse contexto, a classe média começou a migrar para as escolas particulares de forma a receber uma formação que lhes preparasse para o ensino superior (BRASIL/MEC, 2007).

Na década de 1990, houve nova mudança na formação técnica quando o governo decretou a separação entre Ensino Médio e educação profissional (Decreto 2.208/1997). Todos os sistemas (nos níveis federal, estadual e privado) passaram a oferecer Ensino Técnico em módulos complementares, deixando a cargo da escola tradicional de segundo grau as disciplinas de formação geral. Tal separação foi revogada em 2004 pelo Decreto 5.154/04, em uma época na qual foram instaurados projetos de melhoria no Ensino Médio, retomando a formação profissional integrada. Nesse sentido, “integrar” significa superar a divisão no trabalho humano que separou as ações de pensar e executar, trazendo-as para o cotidiano dos jovens em formação:

**Se pela formação geral as pessoas adquirem conhecimentos que permitam compreender a realidade, na formação profissional o conhecimento científico adquire, para o trabalhador, o sentido de força produtiva, traduzindo-se em técnicas e procedimentos, a partir da compreensão dos conceitos científicos e tecnológicos básicos que o possibilitarão à atuação autônoma e consciente na dinâmica econômica da sociedade (BRASIL/MEC, 2007, p. 47).**

A articulação do Ensino Médio com os cursos técnicos pode acontecer de três formas: integrada, concomitante ou subsequente. Na forma integrada, o aluno faz uma única matrícula e frequenta um curso cujo currículo une os conhecimentos do Ensino Médio às competências da educação profissional. Na forma concomitante, o aluno tem duas matrículas, mas há complementaridade entre o Curso Técnico e o Ensino Médio. Nesse caso, ele pode iniciar a

formação profissionalizante a partir do 2º ano. Na forma subsequente, o aluno já concluiu o Ensino Médio ao se matricular no Curso Técnico.

Atualmente, o Curso Técnico corresponde ao nível médio de escolaridade e seu foco é capacitar o aluno através da aquisição de conhecimentos teóricos e práticos nas diversas atividades do setor produtivo. A formação dura entre 2 e 3 anos, visando contemplar o desenvolvimento de habilidades manuais, técnicas e intelectuais, bem como o acesso imediato ao mercado de trabalho.

A formação profissional no Brasil é confiada aos seguintes setores:

- Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFETs e Escolas Agrotécnicas);
- Centros Federais de Educação Tecnológica e escolas técnicas públicas estaduais (CEFETs, FAETEC, entre outras);
- Escolas de Ensino Técnico privadas;
- Instituições do Sistema S de Ensino, formado por empresas e organizações da Indústria, do Comércio, do Transporte, ou outros setores produtivos (entre as quais SENAI, SESC, SENAC, SENAT, SESI, SENAR são alguns exemplos).

As estruturas acima oferecem cursos de Ensino Médio Técnico e/ou formação e qualificação complementar de boa qualidade, sendo reconhecidas pelo Ministério da Educação. Em levantamento recente, o MEC apontou 13 eixos tecnológicos nos quais se inserem os diversos cursos oferecidos no país: Ambiente e Saúde; Segurança; Controle e Processos Industriais; Apoio Educacional; Hospitalidade e Lazer; Informação e Comunicação; Gestão e Negócios; Produção Alimentícia; Infraestrutura; Militar; Produção Industrial; Produção Cultural e *Design*; e Recursos Naturais. Tais eixos agrupam diferentes ofertas de cursos, que somam ao todo 185 possibilidades de formação técnica. Estas estão listadas no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, o qual foi elaborado para padronizar as denominações relativas a certos perfis de cursos, facilitando a compreensão da oferta em nível nacional. Tal compilação permanece flexível, valorizando o atendimento às peculiaridades regionais, possibilitando currículos com diferentes linhas formativas (BRASIL/MEC, 2012).

Observa-se, porém, que o número de escolas técnicas ainda é insuficiente à demanda de formação do mercado. Um levantamento do governo baseado em informações de 2005 já apontava os desafios quanto à expansão dessa etapa educativa. Segundo este documento, os cursos técnicos de nível médio correspondiam a apenas 6,98% da oferta total do Ensino Médio. Ressalta-se a maior quantidade de Cursos Técnicos de nível médio no âmbito privado (54,79%), em comparação com a rede pública (45,21%) na época, mesmo considerando as esferas municipal, estadual e federal. (BRASIL/MEC, 2007).

A baixa disponibilidade de vagas e o alto nível das provas de acesso aos cursos da rede pública são um desafio àqueles que desejam ingressar nessa modalidade de formação. Algumas políticas públicas de concessão de bolsas e parcerias com instituições do terceiro setor têm sido importantes, principalmente no acesso de jovens de baixa renda. Um exemplo desse tipo de iniciativa foi a criação do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRO-NATEC), em outubro de 2011 (Lei 12.513/2011), que tem como objetivo expandir e democratizar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica para a população. Algumas ações fazem parte deste programa, como a concessão de dois tipos de bolsa-formação, a disponibilização do FIES Técnico e a expansão da rede de ensino em diversos níveis de formação. Observa-se, porém, que ainda existe uma grande quantidade de jovens sem acesso ao ensino profissionalizante, o que requer o envolvimento de diversos setores da sociedade em ações nesse sentido.

A qualificação profissional também pode ser considerada de maneira mais ampla, pois compreende outras modalidades além do Ensino Técnico integrado ao Ensino Médio. A existência de inúmeros cursos complementares ou de curta duração oferecidos por instituições públicas, associações de empresários, sindicatos de trabalhadores e ONGs também possibilita a ampliação da capacitação de jovens e sua inserção no mercado de trabalho.

### **2.3.1 Lei de Aprendizagem**

Um papel particularmente relevante na difusão da formação profissional é representado pela intervenção pública com finalidade de incentivar o acesso à formação e ao trabalho formal por parte dos jovens. Entre as leis que disciplinam a matéria é particularmente importante a Lei de Aprendizagem (lei federal 10.097, de 19 de dezembro de 2000), que influenciou o cenário da formação profissional. Ela traz a obrigatoriedade de empresas (que tenham a partir de sete funcionários) assumirem jovens entre 14 e 24 anos com contrato que prevê um percurso específico de formação e trabalho que permita ao jovem terminar as obrigações escolares, caso ele não as tenha concluído. O número de aprendizes é definido entre 5 e 15% da quantidade total de empregados da empresa, existindo algumas limitações quanto aos trabalhos que os jovens podem realizar. São excluídos os trabalhos potencialmente danosos e/ou perigosos (BRASIL, 2009).

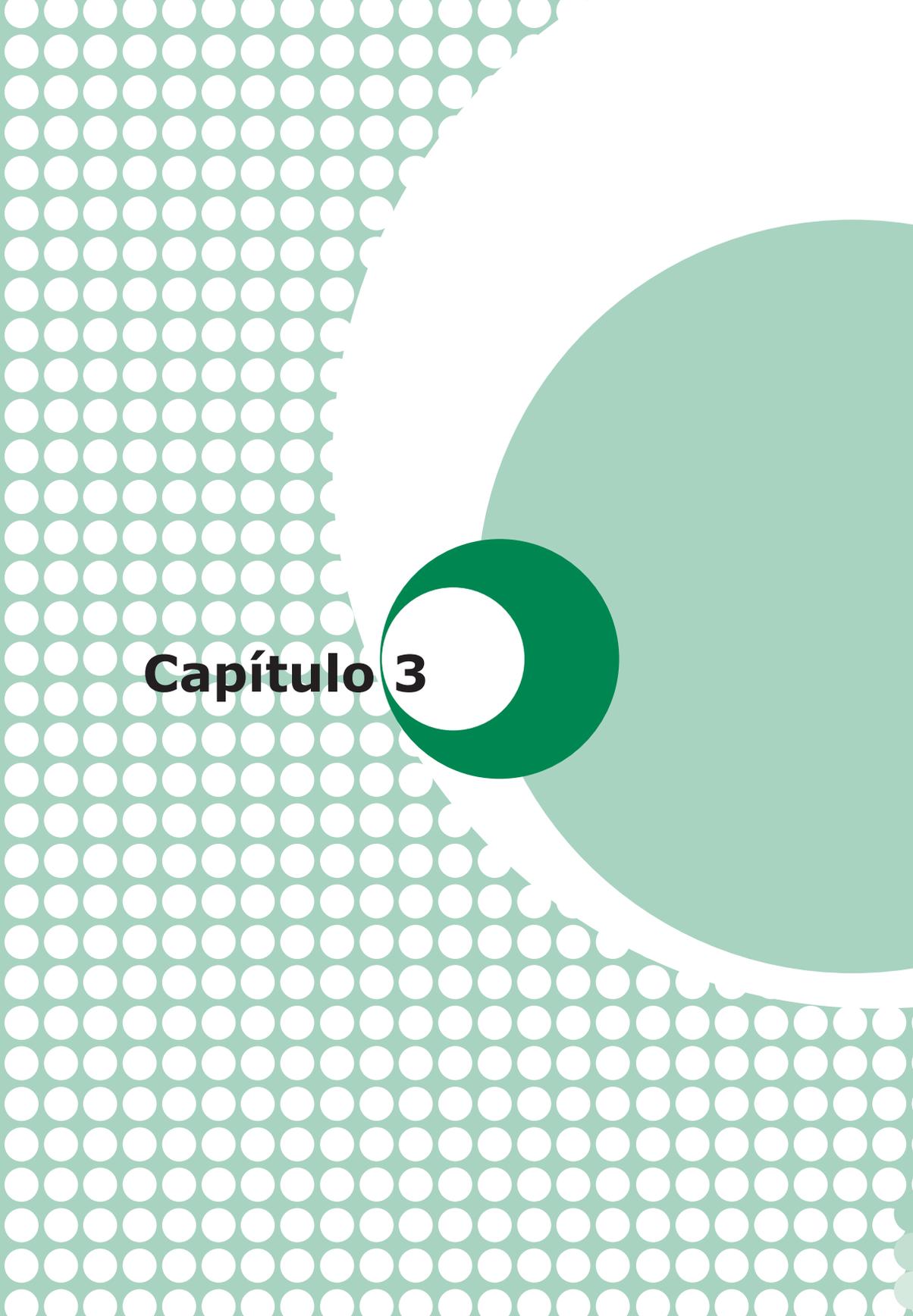
Esta lei tem a intenção de favorecer o cumprimento de um programa técnico-profissional, permitindo a introdução do jovem ao trabalho, garantindo a geração de uma renda mínima durante este período. Por sua vez, os jovens têm a obrigação de completar o ciclo escolar e frequentar um curso (teórico e prá-

tico) como parte integrante da atividade de aprendizagem. A carga horária padrão prevê quatro horas de trabalho por dia, o que permite ir normalmente à escola, sendo que um dia de trabalho por semana é convertido em formação teórica, conforme os perfis da ocupação. Os conteúdos programáticos, público-alvo, mecanismos de avaliação da aprendizagem e acompanhamento dos jovens devem seguir os parâmetros especificados na Portaria MTE n. 615, de 13 de dezembro de 2007 (BRASIL, 2009). A aprendizagem pode durar até 24 meses e quanto à formação teórica, são dadas algumas indicações: Português, Matemática, Informática, Direito do Trabalho, entre outras. Cada aprendizagem é um contrato assinado entre uma empresa, o jovem e a entidade formadora, reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e responsável pela formação teórica. Os cursos de aprendizagem propostos pelas entidades devem respeitar as linhas gerais definidas pela Lei de Aprendizagem e devem ser configurados e aprovados pelo MTE.

O “Sistema S” é identificado pela lei como um dos sujeitos aos quais é demandada a formação Teórica e Prática. Ele já é pago pelas empresas através de contribuição na cota patronal, o que possibilita a formação do aprendiz sem ônus para o contratante. Porém, para o “Sistema S”, pode ser complexo manter uma interface com jovens vindos das comunidades carentes, visto que este público precisa de uma abordagem diferenciada que leve em consideração as características do contexto de origem. Muitos jovens não aderem a propostas formativas como esta por não conhecerem o sistema – ou mesmo por não terem amadurecido um desejo de desenvolvimento profissional.

A Lei de Aprendizagem aponta que outras entidades sem fins lucrativos podem desenvolver esse tipo de formação, se credenciadas pelo MTE. Porém, nesse caso, não é prevista nenhuma contribuição para essas instituições, de forma que se uma empresa se vale desses serviços de formação, terá que arcar com o curso de cada jovem. Atualmente, as ONGs se propõem no mercado como entidades formadoras, por terem desenvolvido abordagem específica de aproximação e acompanhamento de jovens de comunidades carentes, o que agrega valor aos percursos de aprendizagem e à produtividade dos aprendizes nas empresas.

Esta lei pode ser considerada uma oportunidade para os jovens de baixa renda, pois podem utilizar o tempo de trabalho para concluir o próprio ciclo escolar obrigatório com o suporte de um salário. Ao final do percurso, eles terão tido a chance de amadurecer uma experiência que lhes permita maiores chances de permanência no mercado formal. Por este motivo, muitas intervenções da AVSI têm acontecido no âmbito da aprendizagem, um campo a ser expandido nas propostas de formação.



# Capítulo 3





## ... O jovem e o trabalho na atualidade

**A** bordar o âmbito da formação profissional e do acesso ao trabalho demanda a reflexão sobre as características da juventude contemporânea. As intervenções da AVSI no Brasil demonstram que é importante conhecer seu público-alvo, apreendendo sua perspectiva sobre a realidade para melhor delinear os diferentes projetos.

### **3.1 Adolescência e Juventude**

O período de vida compreendido entre a infância e a vida adulta tem sido alvo de diversos estudos no campo das Ciências Humanas, os quais apontam para uma pluralidade de fenômenos historicamente construídos e que exigem atenção. Dessa forma, Adolescência e Juventude consistem em uma fase que pode ser descrita a partir de diferentes perspectivas. O Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 1990), considera adolescente, para efeitos da lei, a pessoa entre 12 e 18 anos de idade. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1989), a adolescência é representada por indivíduos na faixa etária entre 10 e 19 anos, enquanto juventude compreende o período entre 15 e 24 anos de idade.

A fase conhecida hoje como adolescência começou a ganhar um lugar de destaque na sociedade apenas no final do século XIX, com o processo de industrialização. Nessa época, o estudo e a formação profissional passaram a ser importantes para o desenvolvimento das cidades, instaurando uma fase de

preparação e instrução após a infância. Antes desse processo, as crianças eram incorporadas ao mundo do trabalho na puberdade e seguiam assumindo as funções da vida adulta de forma progressiva (COLL, PALACIOS e MARCHESI, 2004). A concepção atual de “adolescência” – que abrange uma cultura jovem com modos próprios de sentir, pensar e de se comportar – pode ser considerada um produto do século XX. Do ponto de vista laboral, esta fase consiste em um período de espera, de transição, considerado por alguns estudiosos como uma moratória social (DELL’AGLIO & KOLLER, 2011). Atualmente, observa-se o fenômeno de alongamento dessa fase, o que se deve a diversos fatores, dentre os quais a exigência de maior formação e especialização para o desempenho das profissões, a oferta de vagas insuficiente à população economicamente ativa no mercado de trabalho e características da cultura contemporânea. O hedonismo e o culto à juventude presentes na mídia e no imaginário social geram no próprio jovem uma tendência a prolongar essa fase, adiando as responsabilidades da vida adulta (ZAGURI, 1999).

Como fenômeno psicossocial, a adolescência não ocorre de maneira universal em todas as culturas, sendo marcadamente influenciada pelas interações com o ambiente e o contexto social mais amplo. A Psicologia e a Pedagogia enfatizam aspectos comportamentais e mudanças na personalidade, em interação com alterações fisiológicas. Trata-se de um período com intensos ajustes internos, como oscilações hormonais, consolidação do pensamento abstrato e funções neurológicas, mudanças no ritmo de sono, necessidades nutricionais intensas, mudanças corporais significativas e intensificação da sexualidade. Em termos psicossociais, ocorrem o processo de formação da identidade, vivência de conflitos diversos, adesão a novos grupos, perda da idealização dos pais seguida de certo afastamento, dúvidas quanto à escolha da profissão e as contradições e lutos no caminho do abandono da infância rumo à entrada na vida adulta (COLL, PALACIOS e MARCHESI, 2004). Pode-se observar a juventude como fase marcada por contradições entre elementos de emancipação e de subordinação, que levam a choques e negociações com os adultos. Ao mesmo tempo, essa fase comporta um grande potencial de energia, generosidade e engajamento em projetos sociais e pessoais.

As vivências supracitadas acontecem com maior ou menor intensidade em cada jovem e se relacionam ao seu contexto, o que impossibilita universalizar os modos de se atravessar a adolescência. No entanto, o momento histórico que circunda as pessoas tem um impacto na sua compreensão do mundo, pois a cultura e os meios produtivos disseminam formas comuns de encarar o trabalho, os valores, o conhecimento e os relacionamentos. Segundo Cavazotte, Lemos e Viana (2012), as teorias sobre as gerações procuram apontar as principais características de cada época e a forma como elas influenciam os padrões de respostas e aspirações dos diferentes grupos. Não há concordância entre datas precisas para esta classificação, já que tais teorias não têm um caráter

científico ou acadêmico. Todavia, suas considerações são um recurso para evidenciar os impactos da cultura, que é coletivamente construída, afetando e transformando aqueles que a vivem. A juventude atual, compreendida entre 15 e 24 anos de idade, mescla características das chamadas Geração Y (nascidos entre 1978 e 1995) e a Geração Z (nascidos a partir da segunda metade da década de 1990).

A juventude contemporânea usufrui de conquistas das gerações anteriores, que defenderam valores como a liberdade de escolha e a privacidade, permitindo às Gerações Y e Z maior independência e autonomia. De maneira geral, os jovens atuais (que têm o individualismo e o consumismo como valores de época) são mais imediatistas e menos inclinados a construir projetos de médio e longo prazo. Também são considerados ambiciosos e autoconfiantes, com potencial criativo e capacidade de inovação. Como nasceram em plena Era da Tecnologia e transitam no mundo virtual desde crianças, “navegando” entre diversas realidades, têm facilidade para assimilar novidades e amplo acesso ao conhecimento. São multitarefas, propensos a maior flexibilidade, com abertura para a diversidade e seu pensamento se desenvolve de forma não-linear. Seu maior desafio é selecionar as informações e aspectos relevantes entre tudo o que lhes é apresentado, desenvolvendo o foco, com a capacidade de persistência e tolerância a frustrações.

Com o aumento da expectativa de vida, atualmente diversas gerações convivem e trabalham juntas, o que pode desencadear conflitos, assim como oportunidades de aprendizagem e crescimento. Enquanto as gerações anteriores valorizavam a hierarquia, a disciplina e a competitividade, os jovens contemporâneos buscam maior colaboração, qualidade de vida e inovação. Querem um trabalho que lhes dê prazer e que possa gerar resultados significativos, sendo mais exigentes quanto a profissões. Sua expectativa, incentivada pela mídia, é o sucesso profissional, geralmente em ocupações que tragam *status*, que lidem com tecnologias, e que permitam uma vida economicamente confortável em termos de bens de consumo. Ao mesmo tempo, o trabalho encontra-se cada vez mais associado à busca de realização pessoal e o critério para sua escolha passou a ser o desejo: a possibilidade de se fazer o que gosta. Assim, a orientação profissional e a preocupação com a vocação e a escolha passaram a ser mais valorizadas.

A construção da identidade ocupacional e a entrada no mundo do trabalho conferem gradualmente ao jovem um lugar na sociedade, o direito à independência dos pais, às próprias escolhas e o acesso ao consumo. Observa-se que as novas gerações têm sofrido grande ansiedade por estarem enfrentando dificuldades com a realização de suas expectativas de sucesso nos moldes colocados pelo mercado, e pela rapidez com que esperam que isso aconteça. Conclui-se, então, que as condições biológicas e psicológicas da juventude alia-

das a questões culturais da atualidade tornam este público mais vulnerável por viver uma fase de transição pessoal em um mundo afetado por transformações em diversas esferas.

## 3.2 Juventude e trabalho

Assim como a compreensão de juventude e adolescência, o conceito de trabalho também está ligado ao momento cultural, sofrendo transformações ao longo do tempo.

**A história da humanidade é, de fato, constelada por inovações que determinaram mudanças de época. Aquilo que caracteriza os nossos tempos é a aceleração do ritmo da inovação (...). Isso implica que, quando uma criança começa a ir à escola, ninguém sabe dizer qual será o cenário que ela encontrará ao final dos estudos, no momento em que enfrentará o trabalho (CAPELETTI et al., 2009, p. 283)**

Observa-se que este raciocínio se aplica cada vez mais a períodos menores e tem sido difícil fazer projeções de curto prazo para o mercado de trabalho, pois continuamente surgem novas tecnologias que demandam outras configurações. Isso coloca inúmeros desafios para a integração entre trabalho e educação, pois o mercado exige dinamismo e formação continuada, enquanto o modelo educacional permanece praticamente estático. Há novos paradigmas, mas o imaginário das pessoas em relação à vida profissional muda lentamente, situação que leva a juventude a sofrer os impactos subjetivos dessa época de transição.

Mesmo que nos últimos anos os indicadores econômicos tenham apontado o crescimento do Brasil com o surgimento de novos postos de trabalho em diversos segmentos, os jovens são os que mais sofrem com o desemprego, o trabalho precário e a informalidade. Estes índices permanecem mais altos quando comparados com o público adulto, aumentando a vulnerabilidade de uma faixa da população que, por estar em desenvolvimento, apresenta demandas específicas de atenção e cuidado por parte da sociedade (BRASIL/MTE, 2010).

Atualmente, existe um considerável contingente de jovens que se sentem estagnados pela falta de um trabalho, e quando não conseguem custear o próprio sustento, sentem-se inferiorizados, impedidos do ingresso real à vida adulta (WICKERT, 2006). Dessa forma, a situação de desemprego pode levar a vários sentimentos nos jovens, como desânimo, ressentimento e culpa, acompanhados da sensação de fracasso, de não serem bons o bastante para as exigências do mercado de trabalho. O discurso da meritocracia que permeia a sociedade contemporânea contribui para estes sentimentos, já que impõe ao

sujeito a responsabilidade exclusiva por seu sucesso – como se as oportunidades fossem iguais para todos, em todas as camadas sociais.

Os impactos psicológicos dessa vivência em uma geração pressionada pelo imediatismo e pelo consumo podem gerar a sensação de exclusão, com reflexos na autoestima, motivação e capacidade de empenho em projetos futuros. A prática com jovens do Ensino Médio nos cursos de formação da AVSI demonstra que muitos chegam apáticos e sem perspectivas. Afinal, o que essa geração espera do trabalho não é aquilo que lhes tem sido oferecido. Eles têm encontrado grande dificuldade em aderir a propostas de primeiro emprego, enquanto os contratantes, por sua vez, têm preferido profissionais com alguma experiência e maior maturidade, que já estejam no mercado e tenham elaborado essas questões.

Um aspecto associado ao desemprego juvenil é a alta rotatividade dos jovens nos primeiros empregos. Isso se deve a diversos fatores, como a não correspondência do trabalho às expectativas prévias, a redução do tempo livre, os conflitos pessoais a que estão submetidos nessa faixa etária e a dificuldade de fazer escolhas no âmbito profissional. Muitos empregadores se queixam da falta de compromisso e da volubilidade de jovens que não investem o tempo necessário no amadurecimento de uma tarefa. Compreender as condições psicossociais a que estão submetidos ajuda a entender este processo e buscar ações que fortaleçam essa camada da população. Melo-Silva, Oliveira e Coelho (2002) relacionam as dificuldades dos adolescentes diante das questões profissionais, ao fato de vivenciarem uma etapa da vida na qual a maturidade e a independência estão em desenvolvimento, como diversos aspectos da sua constituição.

**Nesse contexto, é possível para os adolescentes fazerem a transição da situação de dependência e imaturidade para o acesso ao mundo adulto com tranquilidade? Indubitavelmente esse processo não é fácil em decorrência de todas as mudanças que ocorrem nessa fase, marcada por fortes transformações físicas e psicológicas (IDEM, p. 45).**

Apesar de intuitivamente perceptível, o amadurecimento de um adolescente é um processo complexo, que abarca diversos fatores, tanto pessoais, quanto do contexto no qual está inserido. Dessa forma, na perspectiva aqui adotada, não se considera a maturidade um atributo interno, naturalmente adquirido, mas parte de um vir-a-ser sempre relacional e historicamente situado.

Observa-se que muitos jovens têm dificuldades de se orientar e amadurecer perante as novas questões que a sociedade lhes apresenta. No campo do trabalho, a mudança na configuração dos empregos formais, traz a necessidade de se criar uma cultura diferente para que a frustração, por não se alcançar

empregos nos moldes tradicionais, não se transforme em obstáculo, mas sim numa janela para novas oportunidades (DUARTE, 2009). Fatores como capacidade de tolerância a frustrações, adequação à rotina, identificação de perspectivas de crescimento e investimento nos estudos precisam ser trabalhados com o público jovem para favorecer sua inserção e permanência no trabalho. Na execução dos projetos de formação profissional da AVSI fica evidente a necessidade de ações de orientação prévia e acompanhamento dos alunos a fim de que essas questões possam ser trabalhadas. Pesquisas reforçam a necessidade de um esforço formativo que contemple a juventude em seus aspectos de identidade, valores, resiliência e conhecimento da realidade circundante (BOCK, 2010, PIMENTA 1981).

### 3.3 Especificidades do jovem de baixa renda

Segundo a Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude (BRASIL/MTE, 2010), a desigualdade social é marcante quando se observa a idade de início do percurso de trabalho e o tipo de ocupações destinadas a jovens de baixa renda. Quando conseguem uma colocação, estas consistem geralmente em estágios rápidos ou serviços precários, nos quais o trabalhador iniciante não vê perspectiva de continuidade ou qualificação. Por outro lado, aqueles com melhores condições socioeconômicas geralmente ingressam no mercado com o segundo grau completo, ou cursando o Ensino Superior, em situações legalmente mais protegidas.

Observa-se que o período estipulado pela sociedade para o estudo e lazer dos adolescentes, a chamada “moratória social”, não contempla da mesma forma todas as camadas sociais. Nas famílias de classe média e alta, há o adiamento do início do trabalho, enquanto nas demais, os jovens são impelidos a contribuir para seu sustento, restringindo suas opções (DELL’AGLIO & KOLLER, 2011). Estudos sobre a escolha profissional reforçam essas diferenças quando comparam as aspirações de alunos que frequentam escolas particulares e a população de baixa renda. Os primeiros, de maneira geral, têm projetos de ingressar na universidade após o Ensino Médio. Os de escola pública, por sua vez, relatam como preocupação principal o acesso ao mercado de trabalho, considerando o Ensino Superior uma possibilidade menos concreta (BOCK, 2010).

Do ponto de vista educacional, existe uma defasagem histórica das regiões mais pobres do país, bem como de áreas carentes nos grandes centros urbanos. Há um grande contingente de jovens em famílias com renda *per capita* abaixo de um salário mínimo, que apresentam, na sua maioria, características como: precariedade no uso da linguagem, dificuldade na interpretação de textos, na abstração e generalização de conteúdos teóricos, presença de erros

de gramática, ortografia e concordância, defasagem no raciocínio lógico e no senso crítico. Além do acesso restrito à educação de qualidade, estes jovens vivem situações de exclusão, marcadas por processos de discriminação social, étnico-racial, de gênero, entre outros. Geralmente têm baixo acesso a atividades de esporte, lazer e cultura, configurando um quadro de frágeis condições para a permanência nos sistemas escolares. Dessa forma, ainda existem altos índices de analfabetismo, evasão e atraso escolar entre adolescentes (BOCK, 2010; BRASIL, 2005; LEON & MENEZES-FILHO, 2002).

Essa faixa da população apresenta situações de desemprego mais intensas e específicas que justificam a necessidade de políticas de apoio a sua inserção no mercado formal. Condições como as de trabalhos de baixa especialização com alta carga horária desmotivam e afetam a continuidade dos estudos, reforçando a condição de vulnerabilidade social da juventude em relação a seu percurso profissional (WICKERT, 2006). Para Bock, é preciso romper o círculo vicioso de que “a pobreza não permite a ampliação de horizontes e a estreiteza de horizontes não permite a superação da pobreza” (2010, p. 141). Muitos desses jovens têm forte desejo de crescimento, mas apresentam baixa autoestima, não reconhecendo o próprio potencial. Geralmente, tentam uma adaptação à realidade social que está dada, não se percebendo como agentes de transformação. Os profissionais envolvidos em projetos sociais e educacionais devem estar atentos para que não reproduzam este olhar, trabalhando para ampliar as condições de autonomia e protagonismo dos indivíduos.

Constatando as dificuldades existentes, a sociedade tem promovido iniciativas e políticas públicas dedicadas ao problema do acesso ao trabalho por parte da juventude. Alguns exemplos são o PNPE (Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego), lançado em 2003, o PROJOVEM (Programa Nacional de Inclusão de Jovens: Educação, Qualificação e Ação Comunitária) implantado em 2005 e a Lei de Aprendizagem (Lei Federal 10.097, de 19 de dezembro de 2000), incentivando a integração entre trabalho e estudo de forma a favorecer a qualificação e conclusão do percurso escolar (BRASIL, 2005; BRASIL, 2009). As necessidades e diretrizes explicitadas pela Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude (BRASIL/MTE, 2010), alinhadas com as premissas e estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009), auxiliam profissionais e governantes a compreenderem as especificidades da juventude, desenvolvendo ações mais efetivas.

Um aspecto reforçado por pesquisadores e evidenciado no trabalho da AVSI é a importância de se desenvolverem programas de orientação profissional específicos para jovens de baixa renda, que contemplem seu universo cotidiano e suas dificuldades históricas quanto à questão profissional. Para Pimenta (1981), os determinantes sociais desses sujeitos devem ser incluídos e trabalhados nos processos de orientação, pois estes influenciam a escolha,

embora não tirem a condição de liberdade do sujeito, que precisa ser resgatada e valorizada. Como instrumento de auxílio à luta contra a desigualdade social, defende-se a criação de políticas públicas voltadas para a orientação profissional, inserindo-as nas escolas e comunidades. Estas ações, bem como outras já implementadas pelos governos, devem caminhar no sentido de compreender que a questão do trabalho na juventude ainda requer um amplo debate social, com discussões voltadas para diversas interfaces: legal, psicológica, política, educacional.

### 3.4 O que buscam os jovens em relação ao trabalho?

Agora que tive uma boa base de como realmente é o mercado de trabalho, e “subi o primeiro degrau”, espero conseguir logo um emprego e conseguir colocar tudo que eu aprendi em prática!

Depoimento de Jéssica Lourenço,  
aluna da AVSI Rio de Janeiro

A sociedade tende a avaliar a juventude como uma fase problemática e a classificar os moradores de comunidades carentes como extremamente frágeis, desprovidos de capacidades para se desenvolverem, necessitando de auxílio ou assistência. Porém, a prática demonstra que esse olhar acaba rotulando essa população como vítima, propagando a falta de crença no próprio potencial para a mudança. A proximidade com os alunos dos cursos de formação desenvolvidos pela AVSI evidencia o grande desejo desses jovens de serem reconhecidos como pessoas de valor, não sendo imediatamente enquadrados no discurso que permeia a sociedade. Necessitam de ambientes nos quais fortaleçam o sentimento de pertença e integração a grupos com os quais reconheçam sua origem, laços e valores. Ao mesmo tempo, querem transcender as condições nas quais se encontram, ampliando suas possibilidades.

Quanto ao trabalho, os jovens relatam a busca de desenvolvimento e a necessidade de desempenhar suas futuras ocupações com um diferencial, expressando sua singularidade. Querem ser acolhidos e considerados em seu local de trabalho, não sendo reduzidos a meros executores das atividades solicitadas. Tal aspiração é justa, pois o trabalho nessa faixa etária é uma oportunidade de crescimento, socialização e criação. Segundo Dell’aglio & Koller (2011), os principais valores relacionados ao trabalho apontados pelos participantes das suas pesquisas são os seguintes: a utilidade da pessoa, o dinheiro e, em

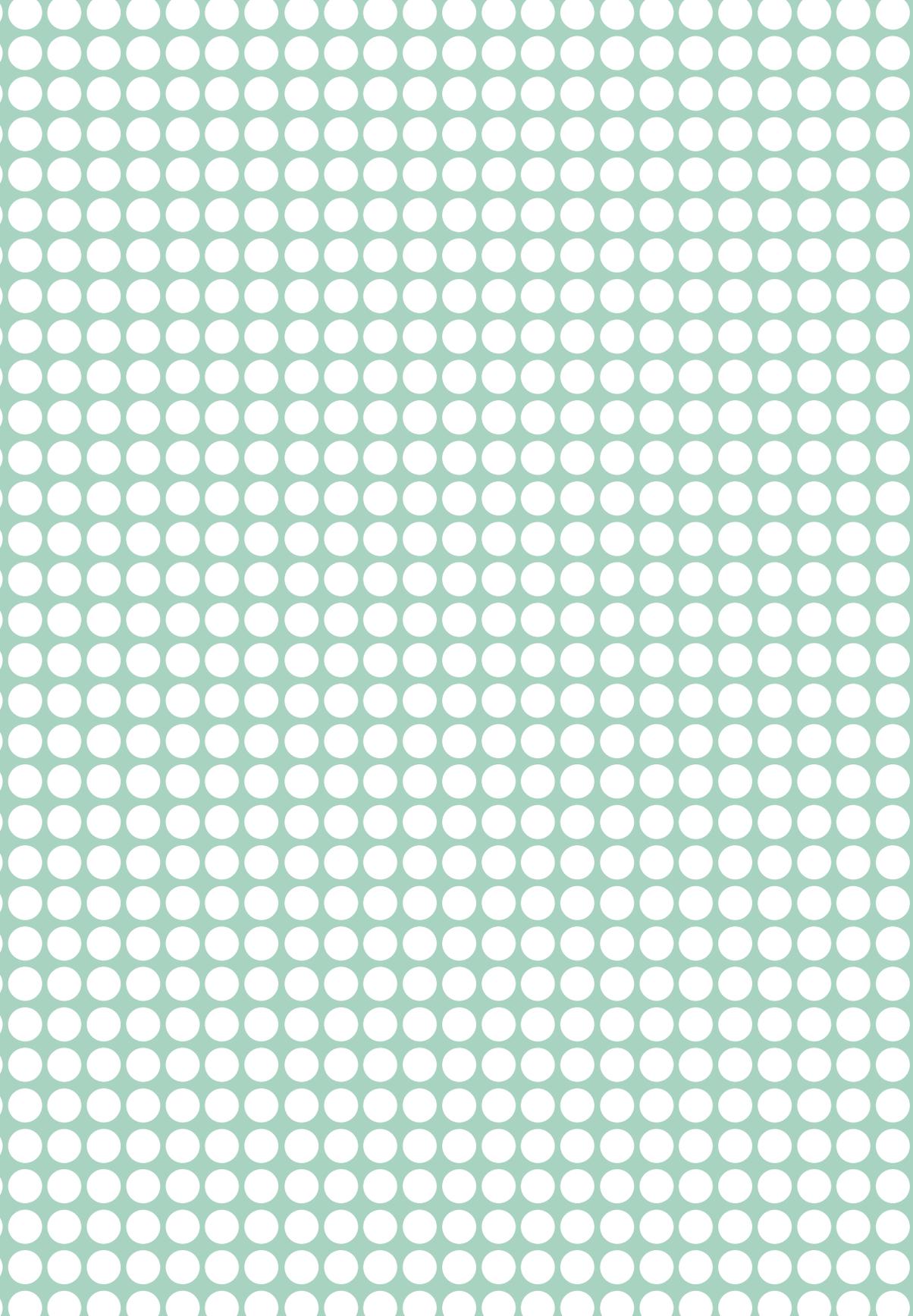
terceiro lugar, a honra. Este estudo sobre a juventude brasileira identificou que jovens que possuem um trabalho fixo apresentam níveis mais variados de bem-estar psicológico.

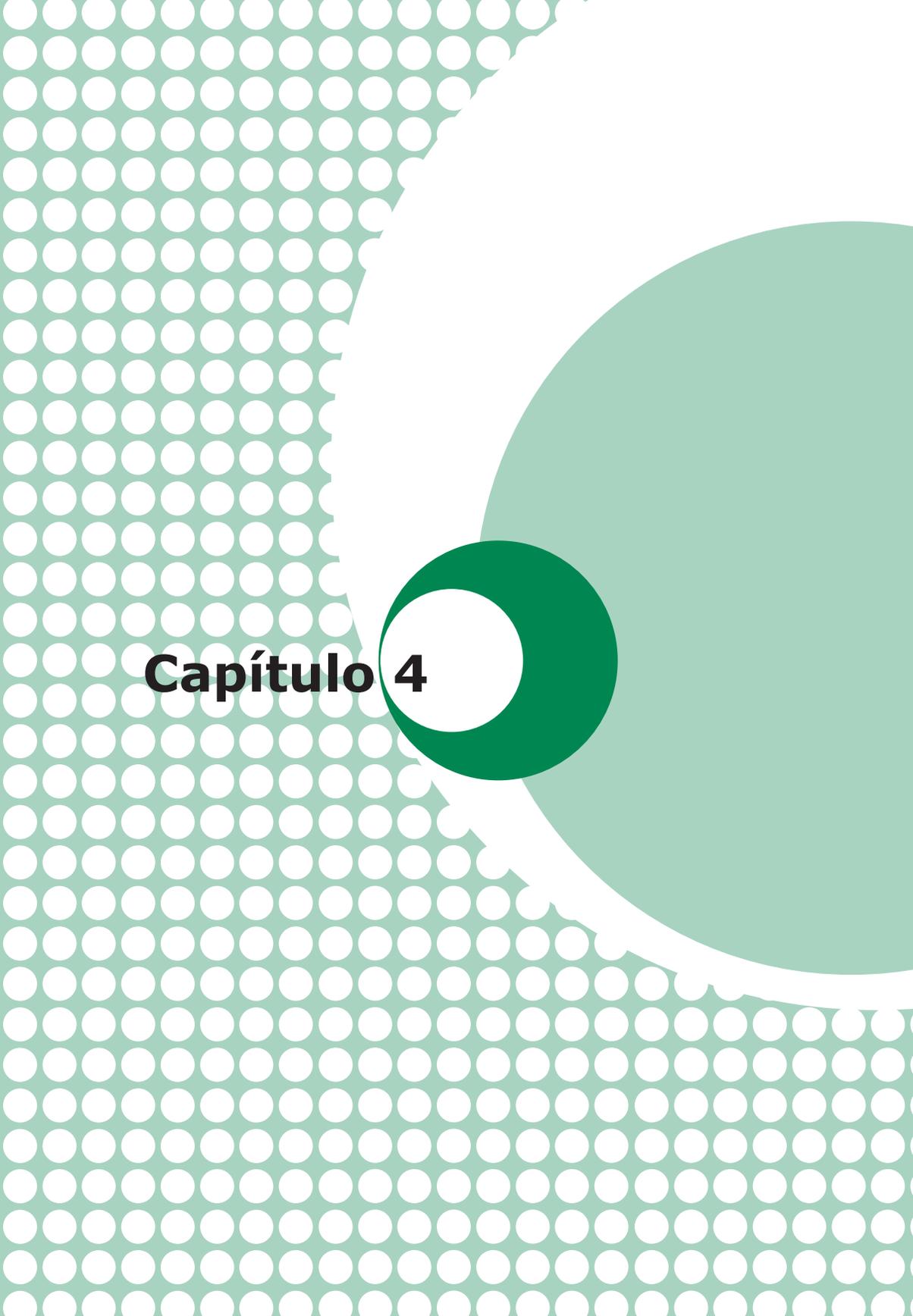
Bock realizou estudos no âmbito da orientação vocacional e apresentou a seguinte conclusão:

**Pelo que percebemos, os jovens pretendem, com a profissão, melhorar de vida fazendo o que gostam, mas também intervindo para melhorar o mundo, ou pelo menos as condições de vida das pessoas que os rodeiam, e entendem que as profissões que conhecem permitem a realização dessa ideia (BOCK, 2010, p. 140).**

A juventude adere a propostas nas quais vislumbram a possibilidade de ampliação da sua forma de ser – e não basta que esse crescimento seja restrito à instrução educativa ou à ascensão econômica. Precisam ganhar responsabilidades, fazendo parte de trabalhos que agreguem conhecimento. Diante de uma proposta consistente, os jovens retomam o idealismo e otimismo próprios dessa faixa etária, que parecem estar soterrados por uma realidade social dura e complexa. Mas para que a mudança aconteça, é necessário que sejam olhados de forma diferente, não apenas nas suas carências, mas nas suas possibilidades. Assim, aprendem a acreditar no seu potencial, reconhecendo-o, e podem se empenhar na transformação da coletividade. Isso requer ações educativas, que ajudem o jovem trabalhador a fazer um percurso antes e após sua inserção no mercado de trabalho. Ao apresentar essas concepções, é importante ressaltar de que tipo de educação e de que trabalho se fala.

**“Para os jovens e organizações juvenis a reivindicação por educação e trabalho tem assumido centralidade, mas não por qualquer educação, nem por qualquer trabalho” (BRASIL, 2010, p. 5 e 6).**





# Capítulo 4





## ... O âmbito de ação da AVSI e sua abordagem

**A** metodologia da AVSI parte de um olhar específico dirigido a seu público-alvo, reconhecendo suas carências e demandas, mas trabalhando com o que existe de concreto e positivo. Tal metodologia carrega uma dimensão educativa e uma concepção de trabalho que fortalecem os projetos desenvolvidos.

### **4.1 Educação**

Para a AVSI, educação consiste em trabalhar para o desenvolvimento da pessoa na sua integralidade. Isso significa acolher a complexidade do fenômeno humano, que é afetado pela história e pelo contexto cultural, mas resulta sempre em um ser único, irredutível, que confere sentidos à realidade, buscando dar significado à própria existência. Todas as pessoas têm uma estrutura comum que compreende as dimensões biológica, psicológica, espiritual e social, que se manifestam de forma singular na relação com o mundo. Dessa forma, o valor do indivíduo é inextirpável e sua singularidade é algo precioso a ser conhecido (LUCZINSKI & ANCONA-LOPES, 2010).

Educação nessa perspectiva não é compreendida como mera instrução e transmissão de conteúdos, ou instrumento de condicionamento e adaptação à realidade. De acordo com Giussani (2004), trata-se da introdução do homem à realidade total, estimulando a pessoa a se colocar em diálogo consigo mesma e com o mundo, usando sua liberdade de escolha, sua capacidade de compre-

ender e responder àquilo que a questiona. Segundo Bernareggi (2008), qualquer ação educativa traz em si uma proposta, a qual contém valores, sentidos, planos, ideias e conhecimentos. Diante disso, o educando se posiciona, em uma dinâmica de verificação daquilo que lhe é apresentado.

A estrutura questionadora da criança e do jovem deve ser considerada, pois amplia seu olhar para o mundo, fortalecendo a construção de sua identidade. Cada um porta um saber, um olhar próprio para a vida que pode ser acolhido pela relação educativa, promovendo encontros, descobertas e diálogos. A ampliação da consciência sobre o que acontece, a busca de critérios para julgar os acontecimentos, a ética e o desenvolvimento do senso crítico são parte desse processo.

Como o ser humano se constitui em sua relação com os outros, uma proposta pedagógica abrangente deve considerar o fato de que o encontro real promove o crescimento de todas as partes envolvidas. É necessário valorizar a pessoa em sua estrutura e potencialidade, retomando o lugar onde ela se insere, fortalecendo sua tradição e pertencimento a grupos de referência – mas também promovendo a abertura para o novo. Trabalhar nesse sentido estimula o desenvolvimento da cidadania e do protagonismo.

Todos os que estão na instituição carregam a responsabilidade de educar, transmitindo com suas atitudes, posturas e falas o significado do trabalho e do encontro humano, e, dessa forma, ressaltando o valor da pessoa.

## 4.2 Trabalho

O trabalho é uma necessidade, um fenômeno constitutivo da pessoa viva, presente em diferentes formas desde a pré-história. Nesse sentido, o trabalho se torna um campo privilegiado para a transformação do ser humano, através do qual ele conhece mais a si mesmo e pode ajudar a desenvolver a sociedade. A atividade realizada torna-se uma expressão do Eu, uma oportunidade de exercício da originalidade. Toda pessoa procura se expressar naquilo que faz e quer ser olhada e acolhida em seu lugar de trabalho, sem ser reduzida. Existe uma busca de realização constante que impulsiona a criação, as descobertas e o empenho em todos os níveis e profissões.

Ao mesmo tempo, nenhum trabalho pode realizar plenamente o homem – que é um ser desejante e plural, sempre em construção. A natureza do trabalho humano faz com que este seja um fenômeno de grande riqueza e complexidade, que deve ser objeto de reflexão das propostas educativas, principalmente no campo da formação profissional. Algumas perguntas devem ser colocadas, de forma lúdica e dialógica para os jovens: o que é trabalhar? Para que se trabalha? Qual seu sentido?

Tudo precisa ser levado em conta, reconhecendo o desejo do jovem sem julgar suas aspirações futuras ou expectativas colocadas sobre o trabalho. Estas podem ser aparentemente simples, ou metas grandiosas, mas todas comunicam algo essencial sobre a forma daquela pessoa específica compreender seu mundo. Levar a sério esse desejo é respeitar o movimento humano natural de sonhar e se projetar no futuro em diálogo com seu contexto.

**Caminhar com o jovem na trajetória desse conhecimento é um enorme desafio para o educador, pois este, em primeiro lugar, é que é convocado a refletir e se posicionar sobre o sentido do trabalho para si mesmo, antes de propô-lo ao jovem (CAPITANIO e OLIVEIRA, 2008, p. 20).**

Partindo dessa concepção de trabalho abrangente, a formação da AVSI procura apresentar esses pressupostos aos jovens ao longo de seu percurso formativo. A sociedade geralmente tem uma visão redutiva do trabalho como aquilo que proporciona apenas o sustento, o consumo ou o *status* social. Essa concepção, aliada ao valor dado à meritocracia e à competitividade, induz a um esvaziamento do sentido do trabalho. Por isso, é preciso abordar claramente a realidade social, identificar seus determinantes e possibilidades a fim de que se possa trabalhar preconceitos e adquirir maior senso crítico e realismo diante do discurso vigente. Temas como as particularidades das novas gerações e da cultura contemporânea, o pluralismo, o relativismo e o individualismo, despertam o interesse dos alunos e fortalecem suas defesas quanto às manipulações da mídia e ao apelo do consumo, fenômenos tão comuns à juventude. O objetivo é ajudá-los a se posicionarem mais ativamente, como cidadãos e como agentes de mudanças pessoais e sociais.

### **4.3 Educação para o Trabalho**

Pretende-se defender nesse texto o princípio de que a educação não se resume à mera apreensão de conteúdos obrigatórios e cansativos, mas pode conter a descoberta prazerosa de conhecimentos que geram transformações nos planos pessoal e social. Busca-se aumentar o interesse e a motivação dos jovens para aprender no âmbito do trabalho, reforçando a concepção de “formação continuada”, com a convicção de que precisarão se aprimorar sempre, por toda a vida, em suas profissões. Segundo Capitanio e Oliveira (2008), os empresários buscam esse tipo de postura em seus funcionários, valorizando mais a disposição para aprender e se desenvolver do que o pleno domínio de determinadas habilidades técnicas. O empregado não precisaria estar pronto, completo, mas ciente de suas capacidades e dos limites a serem expandidos, estando de fato interessado na tarefa a desempenhar. O trabalho torna-se assim um âmbito de

desenvolvimento da maturidade, além de trazer o sustento, a criação de produtos e ampliar o potencial econômico de um território.

A proposta de Educação para o Trabalho consiste em criar percursos formativos que integrem formação pessoal e capacitação para atividades profissionais. Baseados na discussão e aplicação das noções apresentadas acima, são construídos cursos voltados para ações concretas no contexto social mais amplo em consonância com concepções educativas que procurem:

**Não reduzir a educação às necessidades do mercado de trabalho, mas não ignorar as exigências da produção econômica, como campo de onde os sujeitos sociais retiram os meios de vida. Em consequência, é importante considerar os estudos locais, a identificação das oportunidades ocupacionais, as tendências da dinâmica socioprodutiva local, regional, nacional e global (BRASIL/MEC, 2007, p. 55).**

## 4.4 Desenvolvimento social

Segundo a perspectiva da AVSI, o investimento em pessoas pode se reverter em crescimento social e geração de desenvolvimento. A figura abaixo (Figura 2) representa os elementos que compõem os ativos de uma sociedade e que devem ser objeto de atenção e trabalho (Migliavacca, 2011).

Figura 2. Âmbitos do desenvolvimento. Fonte: Migliavacca, 2011.



Segundo Migliavacca (2011), uma comunidade é composta por um grupo de pessoas que, juntas, constituem um patrimônio que abarca condições estruturais e relacionamentos. Nesse panorama, Educação e Trabalho são dois eixos que podem se constituir alavancas do crescimento da comunidade como um todo, colocando o patrimônio social em movimento.

Figura 3. Ativação dos âmbitos do desenvolvimento. Fonte: Migliavacca, 2011.



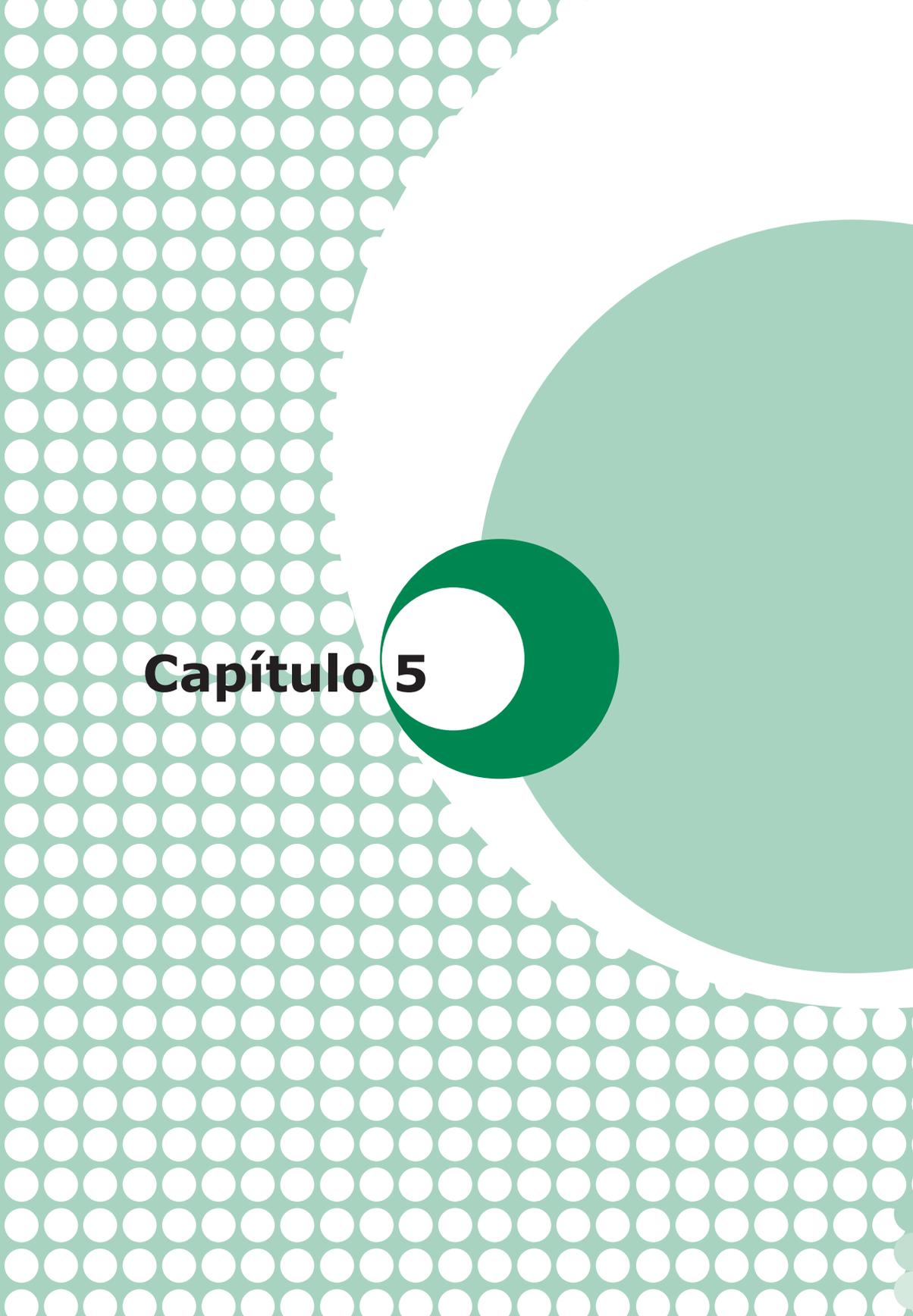
Dentro do patrimônio social mais amplo, isolando a esfera da Educação e focalizando a ação desenvolvida por projetos de formação profissional, a figura a seguir (Figura 4) indica um ciclo de desenvolvimento e inclusão denominado por Migliavacca (2011) de Círculo Virtuoso do Crescimento da Pessoa. Os percursos formativos oferecidos ao jovem podem desencadear o início de um ciclo que facilite seu ingresso no trabalho formal, provocando um incremento da renda, um retorno positivo para a comunidade, incentivando a melhoria do grau de instrução e, dessa forma, re-ativando o circuito de crescimento. Em laranja estão destacadas as etapas de um curso de formação profissional, que serão apresentadas em detalhe no capítulo 7, considerando a Educação para o Trabalho o gatilho do processo, ressaltando o papel da educação em geral.

Figura 4. Círculo Virtuoso do Crescimento da Pessoa. Fonte: Migliavacca, 2011.



O processo de mobilidade social pode levar a um efeito cascata, afetando positivamente toda a sociedade, reforçando os objetivos dos projetos do terceiro setor que têm como meta contribuir para a redução da pobreza e a ampliação dos recursos de uma comunidade. As pesquisas de Leon & Menezes-Filho (2002) apontam a relação entre educação e melhoria nas condições financeiras ressaltando “um forte indício de que a renda é um importante gargalo para o avanço escolar” (p. 449). Segundo estes autores, existe um impacto do aumento da renda no nível de escolaridade da família, principalmente em relação à conclusão do Ensino Médio e posterior acesso ao Ensino Superior.

Nesse sentido, as iniciativas formativas de Educação ao Trabalho têm como foco o desenvolvimento mais amplo das pessoas e de suas famílias e redes de apoio, interferindo no patrimônio social de uma comunidade.



# Capítulo 5





# ... Experiências Formativas no Brasil

**P**ara construir projetos formativos diferenciados, as concepções de educação, trabalho e desenvolvimento social são o alicerce de uma metodologia que começa pelo reconhecimento do potencial do jovem, dos recursos que possui e das especificidades da sua comunidade. A seguir são apresentados de forma resumida os principais projetos desenvolvidos pela AVSI no Brasil no período entre 2009 e 2012, realizados diretamente ou através dos centros de formação da rede. A descrição abaixo apresenta projetos divididos por cidades seguidos de uma tabela com dados numéricos sobre estas ações.

## **5.1 Projetos realizados diretamente pela AVSI**

### ***Rio de Janeiro***

#### **Centro de Formação Ao Trabalho!**

Projeto cofinanciado pelo Ministério do Exterior da Itália, intitulado “Formação, qualificação e inserção no mercado de trabalho formal de jovens residentes em áreas carentes do Rio de Janeiro”. Proporcionou a formação de 750 jovens de 15 a 24 anos no período de abril de 2009 a setembro de 2012, tendo como objetivo o reforço do percurso escolar de 300 alunos do Ensino Médio e a orientação, formação e inserção de 450 jovens no mercado de trabalho. O projeto agiu principalmente nas seguintes direções:

## Educação para o Trabalho

- Um percurso de orientação profissional como espaço de autoconhecimento e iniciação ao trabalho no qual foram abordadas as informações e oportunidades reais oferecidas pelo mundo do trabalho, buscando identificar habilidades, desejos e perfis ocupacionais que favoreçam a autonomia e o processo de escolha.
- Aulas de empregabilidade, reforçando comportamentos voltados para o cotidiano do trabalho, buscando instigar o protagonismo dos jovens no planejamento de seus estudos e caminhos profissionais futuros.
- Percursos formativos técnicos em diversas áreas, desenvolvidos diretamente ou em parcerias.
- Acompanhamento multidisciplinar e individual dos alunos durante o curso e nos processos seletivos, visando sua inserção nas empresas.

As atividades formativas se desenvolvem no espaço do Centro Educacional Cantinho da Natureza, sediado no Morro dos Cabritos, em Copacabana, em parceria com a Obra Social Paróquia Santa Cruz de Copacabana, proprietária da estrutura.



Atividades de Empregabilidade e Orientação Profissional – Rio de Janeiro.



Atividades de Empregabilidade e Orientação Profissional – Rio de Janeiro.



Atividades de Formação Teórica e Prática – Rio de Janeiro.

## Salvador

### Projeto Sementes de Ciência

Projeto cofinanciado pelo Ministério do Exterior da Itália, trata-se de um programa para combater a pobreza e as desigualdades sociais, através da difusão do saber científico e tecnológico. Parte de um consórcio entre a OAFI (Organização de Auxílio Fraternal) e a AVSI. O projeto teve início em 2011, prevendo a capacitação de 1.440 jovens de 18 a 24 anos, em três anos, aliada à reforma e instalação de um centro de formação profissional em áreas da Tecnologia da Informação e atividades de difusão de ciência. O âmbito da formação profes-

sional do projeto é desenvolvido a partir do convênio firmado entre AVSI Nordeste e Secretaria de Desenvolvimento Social e Combate a Pobreza do Estado da Bahia – SEDES. O projeto desenvolve três percursos formativos, todos de 400 horas, com as seguintes especializações:

- Suporte de Informática (*Help Desk*).
- Operador de Computador com competência em desenvolvimento de SW.
- Editor de vídeo digital.

Os cursos estão validados pelo Ministério do Trabalho, qualificando a AVSI como entidade autorizada a formar e encaminhar jovens ao mercado de trabalho na condição de aprendizes, garantindo contratos especiais aos jovens em percurso de formação profissional através da Lei da Aprendizagem.



## Olinda (Pernambuco)

### Projeto Comunidade Viva – A Pessoa no Centro do Desenvolvimento.

Projeto cofinanciado pela União Europeia (UE), Governo do Estado de Pernambuco, AVSI e CDM (Cooperação para o Desenvolvimento e Morada Humana). Teve início em janeiro de 2009 e foi concluído em junho de 2011. O projeto teve como objetivo reduzir a pobreza de áreas urbanas às margens do rio Beberibe, integrando ações de urbanização de áreas informais com iniciativas de promoção do desenvolvimento social. O projeto favoreceu o desenvolvimento e a consolidação de iniciativas de organizações da sociedade civil, promovendo a educação profissional e a geração de renda de jovens e adultos. As atividades de geração de trabalho envolveram 240 pessoas em atividades de formação que totalizaram 1.652 horas de formação, assim divididas:

- *Jovens Aprendizes* – Curso para 90 jovens aprendizes de pedreiro contratados por empresas locais. O percurso de um ano foi gerido pela AVSI em parceria com o SENAI, com envolvimento de mais de 20 empresas e do Ministério do Trabalho e Emprego.
- *Formação profissional para adultos* – Os cursos de qualificação profissional envolveram 150 pessoas (maiores de 24 anos) e 31 empresas. Os cursos foram organizados pela AVSI em parceria com o SENAI e o SENAC. Cada curso teve duração entre 160 e 240 horas, de acordo com o tema específico (alimentação, hotelaria, têxtil e construção civil). Além de cuidar da formação de base (20 horas), a AVSI teve a responsabilidade pela gestão e organização dos cursos, pelo acompanhamento das pessoas formadas e pelo encaminhamento ao mercado de trabalho.





## Belo Horizonte

### Projeto *Árvore da Vida*

Parceria público-privada para a redução da pobreza nas comunidades do assentamento de baixa renda Jardim Teresópolis, o projeto *Árvore da Vida* é um grande investimento de Responsabilidade Social do Grupo FIAT, pensado junto com a AVSI desde o ano de 2003. Nos últimos três anos, formou 623 jovens maiores de 18 anos em 30 cursos de formação e aprendizagem em diversas especializações.

O projeto prevê várias frentes de intervenções, que estão detalhadas no site do programa, disponível em <http://www.fiat.com.br/mundo-fiat/sustentabilidade/inclusao-social/arvore-da-vida.jsp>.

No aspecto da formação profissional, o projeto prevê a qualificação de jovens e adultos no setor automotivo e nas concessionárias, bem como cursos de aprendizagem na área administrativa e logística. Em parceria com a FIAT e com empresas de sua cadeia produtiva, foram desenvolvidos vários cursos de qualificação no âmbito da aprendizagem social ou com outras configurações. A formação técnica dos cursos profissionalizantes é executada em colaboração com o SENAI (FIEMG) e o ISVOR (Universidade Corporativa do Grupo FIAT).



Atividade teórica do Projeto *Árvore da Vida*.

No projeto foi montado um Centro de Referência do Trabalhador (CRT) onde são coordenadas as ações de seleção, orientação e acompanhamento dos jovens. Nasceu também uma cooperativa de artesanato (*Cooperárvore*), que utiliza como matéria-prima produtos de reciclagem da FIAT – como tecidos automotivos e cintos de segurança. Há ainda atividades de costura e serigrafia, que geraram um catálogo com quase 100 peças, renovado a cada ano. A cooperativa emprega cerca de 25 pessoas estavelmente. Para maiores informações, é possível visitar o site em <http://www.cooperarvore.com.br/>.



Aulas de mecânica em uma montadora.

### **Projeto Além dos muros**

Projeto com o seguinte objetivo: “Fortalecimento das capacidades e das competências das organizações da sociedade civil, promovendo a dignidade humana no cumprimento da pena dos condenados em Minas Gerais visando a ressocialização desse público na comunidade.” O programa é financiado pela União Europeia – Instrumento Europeu para a Promoção da Democracia e dos Direitos Humanos (IEDDH). Busca a promoção dos direitos humanos de cerca de 2.000 condenados a penas privativas de liberdade por meio do fortalecimento da capacidade de gestão de 29 Associações de Proteção e Assistência a Condenados (APACs), localizadas no estado de Minas Gerais, possibilitando maior acesso à qualificação profissional durante o período de recuperação, tendo em vista a reintegração social dos apenados.

## 5.2 Projetos realizados por parceiros locais

### Salvador

#### CDM – Projeto Educar para Construir

CEDEP – Centro de Educação Desportiva e Profissional

Consiste em uma escola para construção civil em Novos Alagados e Bairro da Paz, em Salvador. O percurso formativo inserido na Lei de Aprendizagem prevê cinco meses de curso seguidos de atividades junto a empresas. Os cursos cobrem todas as especialidades previstas em um canteiro de obras – como pedreiro, carpinteiro, eletricista, bombeiro hidráulico, pintor e desenhista de AutoCAD. A cada ano, a previsão de formação é de 300 jovens de 18 a 23 anos. O projeto é apoiado e cofinanciado pelo Governo da Bahia e pelas empresas que contratam os jovens.



Aulas práticas de carpintaria e elétrica.

## Belo Horizonte

### Centro Sociocultural Alvorada

Parceria em Aprendizagem com o Banco do Brasil, o projeto nasceu em 2001 dentro do Centro Sociocultural Alvorada, integrante das Obras Educativas Padre Giussani – que atende cerca de 180 crianças e adolescentes de 6 a 15 anos com programas socioeducativos e de acompanhamento escolar na região Norte de Belo Horizonte.

O convênio com o Banco do Brasil forma em média 112 aprendizes por ano (a partir de 15 anos de idade) no percurso de Serviços Bancários e Administrativos. A duração do programa é de 24 meses com 460 horas de formação teórica e 1.380 horas de formação prática.



Apresentação dos alunos do Centro Alvorada.

### Centro de Educação ao Trabalho Virgílio Resi

O CEDUC Virgílio Resi nasceu no ano de 2005 no âmbito de projetos financiados pelo Ministério do Exterior Italiano através da AVSI. A experiência amadurecida nesse contexto permitiu ao CEDUC continuar se tornando uma entidade formadora no âmbito da Lei de Aprendizagem, com forte reconhecimento na cidade de Belo Horizonte e Região Metropolitana. Os programas desenvolvidos são prevalentemente nas áreas administrativa e de promoção de vendas,

## Capítulo 5. Experiências Formativas no Brasil

com metodologia, didática e abordagem formativa próprias. Os jovens que se inserem na aprendizagem, na sua maioria, são admitidos. No total são formados cerca de 220 jovens por ano e, destes, 154 são imediatamente inseridos no trabalho. Atualmente a instituição mantém parceria com 110 empresas para a aprendizagem prática dos jovens.



Fotos de Aprendizes do CEDUC.



Aula de Informática no CEDUC.

## 5.3 Dados de síntese

No período 2009-2012 a Fundação AVSI e a rede de Centros de Formação ministraram mais de 23.000 horas de formação para 5.000 jovens a partir de 15 anos de idade em vários âmbitos profissionais. O quadro a seguir resume, por sede, os cursos desenvolvidos, evidenciando sua duração, a faixa etária atendida e o número de alunos formados. Em seguida, a tabela n. 2 mostra os cursos aprovados pelo MTE desenvolvidos na rede da AVSI no âmbito da aprendizagem. Na formação de Aprendizizes (Lei de Aprendizagem) a AVSI trabalha através de Entidades Formadoras parceiras ou diretamente como AVSI Nordeste (OSCIP brasileira participada da AVSI).

Cidade/Entidade	Financiador projeto	Tipo de curso	Público Alvo (anos)	N. Alunos formados	Duração em horas
Rio de Janeiro/AVSI	Ministério do Exterior Itália/AVSI	Auxiliar administrativo	15-17	20	240
Rio de Janeiro/AVSI	Ministério do Exterior Itália/AVSI	Orientação profissional	15-17	145	66
Rio de Janeiro/AVSI	Ministério do Exterior Itália/AVSI	Informática I	15-17	39	18
Rio de Janeiro/AVSI	Ministério do Exterior Itália/AVSI	Informática II	15-17	10	44
Rio de Janeiro/AVSI	Ministério do Exterior Itália/AVSI	Operador de Telemarketing	15-17	29	66
Rio de Janeiro/AVSI	Ministério do Exterior Itália/AVSI	Auxiliar de escritório	15-17	40	110
Rio de Janeiro/AVSI	Ministério do Exterior Itália/AVSI	Auxiliar de secretaria	15-17	16	48
Rio de Janeiro/AVSI	Ministério do Exterior Itália/AVSI	Auxiliar de logística	15-17	18	200
Salvador/AVSI	Ministério do Exterior Itália/OAFI/AVSI	Suporte Informática (Help Desk)	18-24	240	400
Salvador/AVSI	Ministério do Exterior Itália/OAFI/AVSI	Operador de Computador com competência em desenvolvimento de SW	18-24	120	400
Salvador/AVSI	Ministério do Exterior Itália/OAFI/AVSI	Editor de vídeo digital	18-24	120	400
Salvador/Unidades CEDEP	Governo Bahia/empresas	Construção civil	18-23	1.232	400

## Capítulo 5. Experiências Formativas no Brasil

Cidade/Entidade	Financiador projeto	Tipo de curso	Público Alvo (anos)	N. Alunos formados	Duração em horas
Salvador/Unidades CEDEP e Bairro da Paz	Governo Bahia/empresas	Auxiliar Administrativo de canteiro de obras	18-23	50	400
Salvador/Unidades CEDEP e Bairro da Paz	Governo Bahia/empresas	Operador AutoCAD	18-23	100	400
Recife/AVSI	União Europeia/AVSI	Aprendiz de pedreiro	18-24	90	1.032
Recife/AVSI	União Europeia/AVSI	Qualificação profissional área Têxtil	> 24	48	200
Recife/AVSI	União Europeia/AVSI	Qualificação profissional área Alimentar	> 24	32	180
Recife/AVSI	União Europeia/AVSI	Qualificação profissional área Construção Civil	> 24	40	240
Recife/AVSI	União Europeia/AVSI	Qualificação profissional área Turismo e meios de Hospedagem	> 24	30	160
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso de eletroeletrônica	> 18	24	1606
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso de Auxiliar Administrativo (2 turmas de 40hs/ cada uma)	> 18	53	80
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Inglês	> 18	23	72
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso de Costura Reta Industrial	> 18	16	180
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso de Costura Reta Industrial	> 18	16	180
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso de Eletricista Industrial	> 18	21	440
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Jovem Empreendedor (Parceria com a UNIBH)	> 18	14	25
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Estoquista	> 18	20	296
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Capoteiro	> 18	19	976
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Posto Escola	> 18	9	526
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Eletricista/ Encanador (Bolsa Família)	> 18	14	200
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Auxiliar de escritório / Almoxarife	> 18	18	200

Cidade/Entidade	Financiador projeto	Tipo de curso	Público Alvo (anos)	N. Alunos formados	Duração em horas
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Controle de qualidade	> 18	20	1020
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Logística	> 18	20	216
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Auxiliar Administrativo	> 18	59	60
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Aprendizagem Nemak Mecânico	> 18	20	1362
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Jovem Empreendedor (Parceria com a UniBH).	> 18	27	50
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso de Garantista	> 18	18	340
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso Eletricista de automóveis	> 18	16	200
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso Atendimento ao Cliente	> 18	19	180
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso de Auxiliar de Garantista	> 18	20	340
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso Aprendizagem Mecânica Manutenção Ind.	> 18	18	1362
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso de Controle de qualidade	> 18	20	1020
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso de Aprendizagem Industrial em Processos Logísticos	> 18	20	216
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Cuidados de Idosos	> 18	29	25
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Capacitação Ajudante de Padeiro	> 18	12	25
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso de Aprendizagem Industrial em Transformação do Plástico	> 18	25	510
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso de Mecânico de Automóveis	> 18	17	480
Belo Horizonte/AVSI	FIAT- Árvore da vida	Curso de Aprendizagem Usinagem Mecânica	> 18	16	900
Belo Horizonte/Centro Alvorada	Banco do Brasil	Educação continuada de jovens trabalhadores	15-17	190	120

## Capítulo 5. Experiências Formativas no Brasil

Cidade/Entidade	Financiador projeto	Tipo de curso	Público Alvo (anos)	N. Alunos formados	Duração em horas
Belo Horizonte/Centro Alvorada	Banco do Brasil	Aprendizagem em serviços bancários	15-17	112	230
Belo Horizonte/Centro Alvorada	AVSI	Formação humana e educação profissional	14-16	228	70
Belo Horizonte/Centro Alvorada	Banco do Brasil	Educação continuada de jovens trabalhadores	15-17	192	120
Belo Horizonte/Centro Alvorada	Banco do Brasil	Aprendizagem em serviços bancários	15-17	108	230
Belo Horizonte/Centro Alvorada	Banco do Brasil	Formação humana e educação profissional	14-16	229	70
Belo Horizonte/CEDUC	Usina do Trabalho	Auxiliar Administrativo	18-25	200	250
Belo Horizonte/CEDUC	Prefeitura	Auxiliar Contábil	18-25	150	250
Belo Horizonte/CEDUC	Empresas	Auxiliar Administrativo	16-18	185	1.650
Belo Horizonte/CEDUC	Prefeitura	Auxiliar de Escritório	18-25	75	250
Belo Horizonte/CEDUC	Empresas	Auxiliar Administrativo	16-18	220	1.650
Belo Horizonte/CEDUC	Prefeitura	Auxiliar de Atendimento ao Público	18-25	75	250
<b>TOTAL</b>				<b>5.006</b>	<b>23.231</b>

Tabela 1. Cursos de Educação ao Trabalho

Estado	Entidade Formadora	Tipologia de curso
Rio de Janeiro	Obra Social Paróquia Sta. Cruz Copacabana	Auxiliar de escritório, em geral – Código n. 5652;
Rio de Janeiro	Obra Social Paróquia Sta. Cruz Copacabana	Vendedor de comércio varejista – Código n. 9638
Rio de Janeiro	Obra Social Paróquia Sta. Cruz Copacabana	Auxiliar em práticas de hospitalidade II – Código n. 12061
Salvador	AVSI NORDESTE	Técnico de apoio ao usuário de informática ( <i>Helpdesk</i> ) – Código 10472
Salvador	AVSI NORDESTE	Finalizador de vídeo – Código 10473
Salvador	AVSI NORDESTE	Operador de computador (inclusive microcomputador) – Código 10474
Salvador	CDM – Cooperação para o Desenvolvimento e Morada humana	Auxiliar de encanador – Código 6869

Estado	Entidade Formadora	Tipologia de curso
Salvador	CDM – Cooperação para o Desenvolvimento e Morada humana	Auxiliar de almoxarifado – Código 6745
Salvador	CDM – Cooperação para o Desenvolvimento e Morada humana	Auxiliar de pedreiro, servente de obras – Código 6869
Salvador	CDM – Cooperação para o Desenvolvimento e Morada humana	Auxiliar de carpintaria, carpinteiro de obras – Código 5586
Salvador	CDM – Cooperação para o Desenvolvimento e Morada humana	Auxiliar de eletricista, eletricista de instalações – Código 5634
Salvador	CDM – Cooperação para o Desenvolvimento e Morada humana	Assistente de vendas – Código 11428
Belo Horizonte	Obras Educativas – Centro Alvorada	Serviços Bancários e Administrativos – Código 680
Belo Horizonte	CEDUC – Centro de Educação para o Trabalho “Virgílio Resi”	Atendente de Lanchonete – Código 7048
Belo Horizonte	CEDUC – Centro de Educação para o Trabalho “Virgílio Resi”	Promotor de vendas – Código 6474
Belo Horizonte	CEDUC – Centro de Educação para o Trabalho “Virgílio Resi”	Auxiliar de escritório / Administrativo – Código 774

Tabela 2. Cursos validados pelo MTE e desenvolvidos pela rede AVSI.

### Centro de Educação para o Trabalho Virgílio Resi

Fundado em 2005 o CEDUC Virgílio Resi tem como objetivo enfrentar o problema da desocupação juvenil. Desde o início a instituição procura garantir um ensino profissional de qualidade, atento às exigências do Mercado de Trabalho, ao mesmo tempo em que busca ser uma companhia viva para os jovens em seu confronto com a realidade do Mundo do Trabalho acompanhando-os no seu processo de crescimento pessoal e desenvolvimento profissional. Também se concebe como tentativa de manter acesa no jovem a pergunta: E você, está vivo?

Estão disponíveis os serviços de Educação Profissional, através do Programa Jovem Aprendiz (521 jovens) e cursos de Qualificação Profissional de curta-duração (420 jovens), além do serviço de Recrutamento, Seleção e Acompanhamento Profissional – RSA-PRO – voltado para inserção, no Mercado de Trabalho, de jovens que concluíram um dos cursos disponibilizados.



### Centro Sociocultural Alvorada – Obras Educativas Padre Giussani

O Centro Sociocultural Alvorada, localizado em Belo Horizonte, surgiu em decorrência da necessidade de se dar continuidade ao percurso iniciado no Centro de Educação Infantil das Obras Educativas Jardim Felicidade. A intenção principal é propiciar às crianças e aos jovens um acompanhamento cotidiano, visando ao desenvolvimento integral da sua personalidade, através da formação pessoal e profissional que conseqüentemente resultará na formação de adultos capazes de exercerem seu protagonismo na sociedade. Outra característica do Centro é o trabalho direto com as famílias destas crianças e jovens, pois elas são o primeiro sujeito do processo educativo.

Atualmente atende 180 adolescentes de 6 a 15 anos, oferecendo reforço escolar, curso de teatro, música, canto coral, informática, arte em madeira, assistência odontológica e atividades recreativas. Ainda como extensão, o Centro Alvorada atende mais 120 adolescentes de 15 a 17 anos e 11 meses que são acompanhados e encaminhados para o trabalho através do Projeto Aprendiz Alvorada.

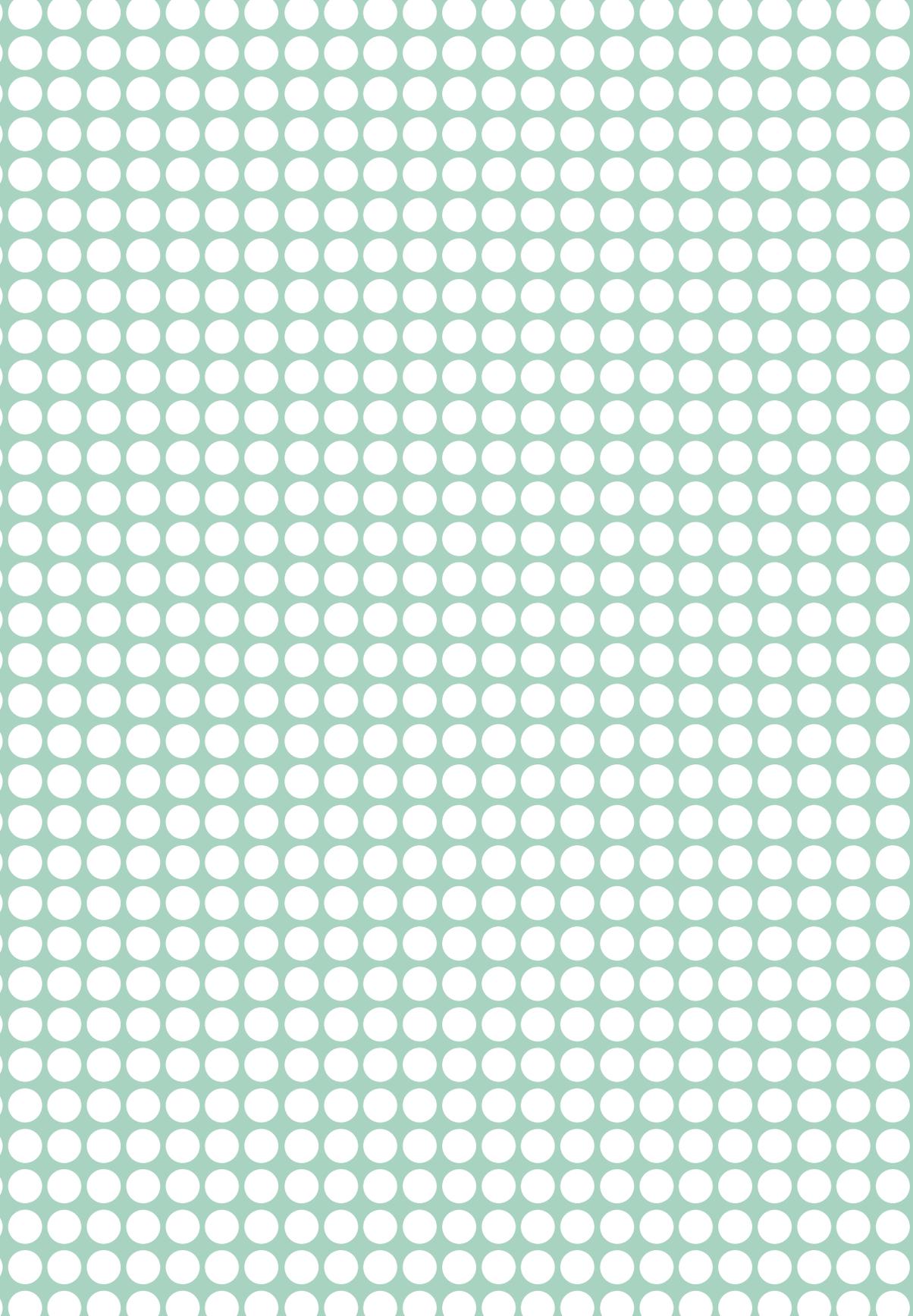


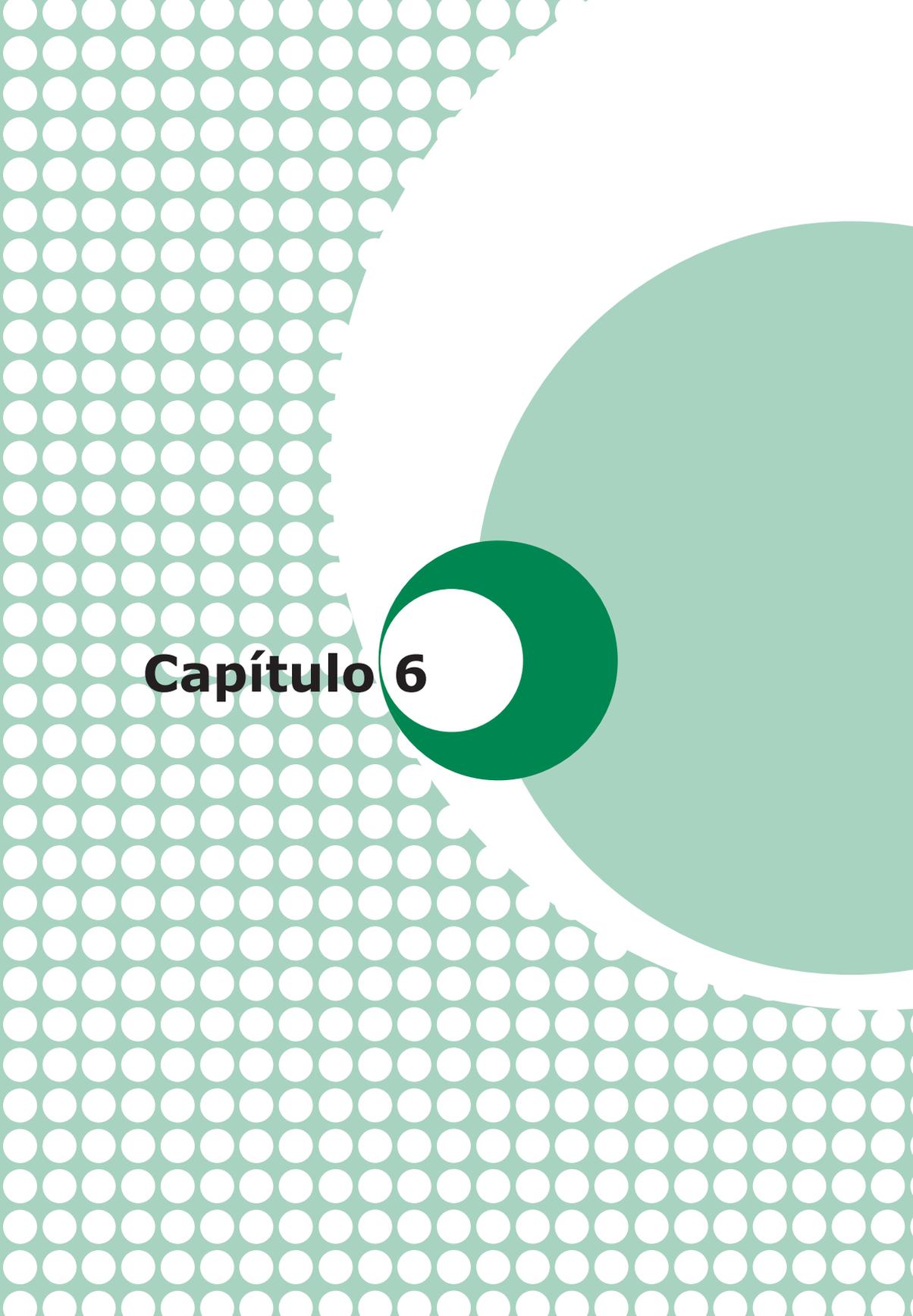
### CDM

Fundada em 1986, a CDM – Cooperação para o Desenvolvimento e Morada Humana, com sedes em Belo Horizonte, Salvador e Rio de Janeiro, é uma Organização Não Governamental sem fins lucrativos que atua através de projetos e prestação de serviços sociais, voltados à redução da pobreza de populações residentes em áreas que concentram degradação humana, social e física. Tem o intuito de contribuir com a promoção e o desenvolvimento integral da pessoa humana nos âmbitos econômicos, social, físico-ambiental, cultural, educativo e formativo.

Sua missão é promover e sustentar o desenvolvimento humano e social de pessoas e realidades locais, dentro ou fora do país, com particular atenção à educação e à promoção da dignidade da pessoa humana em todas as suas expressões, em sintonia com os ensinamentos da Doutrina Social da Igreja Católica.







# Capítulo 6





## ... Aspectos metodológicos dos cursos de formação

**A**s obras supracitadas demonstram que é possível desenvolver trabalhos relevantes de formação e inserção com jovens provenientes de áreas em desvantagem socioeconômica. Observa-se que os projetos são delineados de acordo com as características das regiões onde se inserem, como localidade, história e a presença de determinadas políticas públicas, acarretando percursos formativos singulares, diferenciados de acordo com as parcerias desenvolvidas. Porém, alguns fatores estão presentes em todos os projetos, cuja metodologia compreende o cuidado com elementos importantes evidenciados no processo de formação e explicitados a seguir.

### **6.1 Trabalho com parcerias**

Em cada cidade onde a AVSI atua, o primeiro passo da intervenção é conhecer de forma profunda a população e o mercado de trabalho circundante, formulando um diagnóstico inicial das demandas daquele público específico. Dessa forma, evita-se o desenvolvimento de propostas assistencialistas que partam apenas da perspectiva do profissional. Busca-se compreender a necessidade das pessoas envolvidas, ajudando-as a dar voz ao seu desejo de crescimento, para que as ações evidenciem as potencialidades do contexto e das pessoas, bem como dificuldades e carências locais.

Nesse percurso, torna-se essencial trabalhar com parcerias, envolvendo atores sociais engajados, instituições de ensino públicas ou privadas e o mundo empresarial. O passo seguinte é elaborar o enquadramento da intervenção

em seus aspectos concretos. Um curso de formação pode apresentar uma proposta pedagógica customizada que siga os pontos essenciais do método, mas que leve em consideração as peculiaridades da comunidade atendida e as características da equipe de profissionais disponível. Então, são delineadas ações de divulgação, critérios de seleção, metas de inserção e resultados almejados, bem como formas de avaliação da intervenção ao longo do processo, a fim de se verificar sua penetração.

O relacionamento com o público do projeto pode se dar em diversas frentes: através do interesse real pelos alunos dos cursos em seu cotidiano, da oferta de palestras informativas para a comunidade e do convite feito a pais e familiares para conhecerem os percursos educativos dos jovens. Ações como essa produzem maior engajamento da população, que se torna parceira nos trabalhos, fortalecendo a proposta e encorajando os alunos a investirem na formação. A prática evidencia que um projeto acontece de verdade quando se enraíza em um contexto.

A Formação Técnica é outro tópico que se desenvolve em estreita parceria com diferentes setores da sociedade, pois a AVSI apresenta um desenho da proposta formativa sem a pretensão de dominar todas as etapas do processo. A ONG consiste em um ator que deve criar sinergias, construindo e valorizando parcerias que agreguem para a qualidade da sua formação. O investimento em relacionamentos e nos profissionais que se identificam com a proposta educativa é parte dessa ação.

**O mundo do trabalho e da produção não pede robôs (...) Tem-se necessidade de homens que olhem a realidade e, com seu empenho, sua capacidade de arriscar, o seu senso de solidariedade, gerem obras empreendedoras e, mais em geral, desenvolvam seu trabalho com entusiasmo e inteligência (VITTADINI & LOVAGLIO, 2009, p. 278).**

## 6.2 Trabalho formativo com educadores

O educador é um ponto de referência dentro do projeto, comunicando uma concepção educativa através de seu conhecimento e de sua postura, por isso um aspecto do método da AVSI é o trabalho formativo periódico da equipe. Através do diálogo e da leitura de textos específicos, são abordadas aspirações, conquistas, obstáculos e dificuldades encontradas pelos profissionais no seu cotidiano, ajudando-os a retomarem continuamente seu lugar como educadores.

O profissional é convidado a fazer um percurso autêntico na sua trajetória de desenvolvimento, para que ofereça uma proposta consistente e mantenha

uma abertura ao encontro real com os alunos. Educar não é instintivo e requer sempre um trabalho sistemático do educador, que deve se tornar cada vez mais consciente dos próprios valores, respeitando a diversidade e a liberdade do outro.

Observa-se que o trabalho proposto ao educador é semelhante àquele proposto ao jovem, buscando ampliar seu autoconhecimento, retomar o sentido do trabalho, compreender seu perfil e as razões de suas escolhas. Este processo fortalece a equipe para que reconheça a mudança do jovem, percebendo o que cada passo significa para ele, no seu contexto, na sua história de vida. É importante acolher sua singularidade sem se ater a um modelo de conduta previamente formulado, pois cada jovem terá um ritmo próprio com certas necessidades pessoais, diante do qual é preciso estar atento para valorizar e acompanhar seu crescimento. O depoimento de uma aluna sobre os profissionais da equipe de formação exprime essa experiência:

(...) ela nos passou a seriedade de uma coordenadora, mas junto acolheu a cada um, nos tratou como alunos e como amigos, cada um com seu valor e acho que isso faz a diferença.

Depoimento de Agatha Oliveira de Souza,  
aluna da AVSI Rio de Janeiro

Pode-se afirmar, então, que toda a equipe educa os jovens no cotidiano do seu trabalho: o professor, o psicólogo, o contador, o motorista, a faxineira. Todos expressam seus valores e aspirações através da sua postura e podem contribuir para o crescimento dos alunos que frequentam o centro de formação. O trabalho com a equipe visa estimular o desejo de crescimento profissional, colocando todos em movimento a partir do reconhecimento das próprias potencialidades, limites e desejos, através do encontro no ambiente de trabalho. Nas palavras de um educador da AVSI:

**A pergunta que me faço é: o que aconteceu comigo? Por que me sinto mais contente agora? Quando vemos a mudança no outro ficamos contentes, mas quando vemos a mudança em nós, é 100 vezes mais. Não percam isso. (CAPITANIO e OLIVEIRA, 2009, p. 82)**

Os profissionais são sempre convidados a um processo de elaboração sobre seus pressupostos pessoais. Devem se perguntar se realmente confiam no potencial da pessoa para a mudança e o desenvolvimento. Experimentar isso em si mesmo é a forma mais potente de perceber que todos têm a possibilidade de se ampliar e de crescer.

## 6.3 Orientação de jovens e informação

Um aspecto importante da metodologia é o cuidado com a pessoa na sua pluralidade, integrando as informações sobre o mundo exterior ao autoconhecimento, o que pode ser feito através de um processo de orientação profissional. O aspecto informativo é essencial nessa tarefa, pois os jovens desconhecem a maioria das profissões existentes ou o funcionamento do mercado de trabalho. Dessa forma, muitos deles idealizam o mundo profissional, trazendo crenças e expectativas que podem ser ampliadas no diálogo grupal. Porém, a prática demonstra que a informação isolada não é suficiente, havendo necessidade de um trabalho com a percepção, autoestima e motivação dos jovens. Isso se dá através de técnicas e recursos da Psicologia e Pedagogia, mas, principalmente, através do encontro interpessoal, da proposta de um relacionamento com cada aluno. Dessa forma, o orientador pode verificar como as informações apresentadas são assimiladas e que impacto produzem, ajudando o jovem a explicitar sua busca e objetivos pessoais, acolhendo-os sem julgamentos.

Este caminho amplia o diálogo sobre o sentido do trabalho, tornando conscientes algumas mensagens transmitidas pela sociedade, exercitando o senso crítico e retomando valores, história e cultura. Ao longo do processo emergem os critérios presentes na escolha profissional, os quais devem dialogar com a realidade concreta, considerando o contexto e as habilidades que o jovem identifica, bem como seus desejos e projetos para o futuro. À medida que ele se conhece, confia mais nas suas possibilidades de desenvolvimento, melhorando suas habilidades sociais, seu empenho, sua autonomia. Dessa forma, um processo de orientação profissional produz efeitos terapêuticos, fortalecendo as características pessoais do indivíduo. O autoconhecimento e o exercício de gostar de algo tornam as pessoas mais vivas e fortalecidas diante de um contexto que pode ser alienante no cotidiano. O foco da orientação está na pessoa, na sua busca de realização para além da profissão.

“As conversas com a psicóloga me ajudaram muito em minha vida pessoal, posso dizer que consegui me encontrar mais e melhorar minhas atitudes dentro de casa. Na Orientação Vocacional consegui saber um pouco mais sobre minha vida e em que profissão me adequaria mais”.

Depoimento de Jessyca Lourenço,  
aluna da AVSI Rio de Janeiro

As noções de empregabilidade complementam este processo, abordando os comportamentos requeridos pelo mercado de trabalho e seu funcionamento. São aprofundadas informações e atitudes sobre entrevistas, redação de currículos, posicionamento no ambiente de trabalho, gestão de carreiras e planejamento. Visitas a empresas, ou a promoção do contato com profissionais através de ciclos de palestras são formas de tornar mais visíveis percursos profissionais e a prática das profissões. Vale lembrar que a maioria dos alunos têm pouco contato com pessoas de formação universitária. Sobre essas atividades uma aluna escreveu o seguinte comentário na sua avaliação do curso:

“Cada visita de um profissional, foi como uma janela de oportunidades sendo aberta em nossa frente e sei que isso fez muita gente se encontrar e se inspirar!”

Depoimento de Elaina Reis da Paz,  
aluna da AVSI Rio de Janeiro

## 6.4 Acompanhamento e fortalecimento da resiliência

Aliar o trabalho interpessoal ao fornecimento de informações e aquisições de atitudes visa ao fortalecimento do jovem rumo à entrada no mundo do trabalho. A prática comprova que a permanência no trabalho após a inserção é um desafio para a juventude, o que traz a necessidade de ajuda na elaboração da experiência de passagem para o mundo adulto. A oferta de um espaço de diálogo para trabalhar expectativas, medos, acertos e dificuldades colabora para o fortalecimento da resiliência dos jovens.

A resiliência é um conceito que tem sua origem na Física. Nesta área, descreve a capacidade de um corpo, pressionado por uma força externa, voltar ao estado natural quando esta pressão é cessada. Mais do que resistência, trata-se de uma qualidade de maleabilidade e expansão. Do ponto de vista da Psicologia, um indivíduo é considerado “resiliente” quando consegue reagir e sobressair em momentos de tensão utilizando-se de suas competências e do potencial saudável e criativo do seu organismo. É a capacidade de lidar com problemas, superar obstáculos ou resistir à pressão de situações adversas – como riscos, exclusão, choque e estresse, entre outras – sem sucumbir (XAVIER, CONCHÃO & CARNEIRO JÚNIOR, 2011).

Há algumas décadas, acreditava-se que a resiliência seria um traço de personalidade, algo inerente à estrutura da pessoa. Porém, muitos estudos têm demonstrado sua construção na história de vida da pessoa, de maneira dinâmica. Diver-

Os fatores afetivos e cognitivos se complementam quando a pessoa vai experimentando as circunstâncias na companhia daqueles que a cercam, processo multifatorial que também envolve crenças e valores aprendidos.

A crescente valorização da capacidade de resiliência é apontada frequentemente na área de Administração, apreciada pelas empresas ao buscarem seus funcionários.

**(...) o desenvolvimento da resiliência pode ser o elemento diferencial entre o enfrentamento da situação que leva ao crescimento psicológico ou a sensação de vitimização, em situações similares de pressão organizacional. A resiliência parece estar associada ao auto-conhecimento, religiosidade e arte. Portanto, a compreensão da relação pessoa-pressão-subjetividade-trabalho e o conceito de resiliência são fundamentais para o entendimento do enfrentamento das adversidades humanas nas organizações (BARLACH, LIMONGI-FRANCA & MALVEZZI, 2008, p. 105).**

Por estas razões, as ações de orientação profissional e acompanhamento dos alunos durante a formação e após sua inserção tornam-se ferramentas de auxílio a sua permanência no trabalho. Profissionais da Psicologia, Pedagogia e Serviço Social podem colocar seus conhecimentos a serviço do jovem em ações interdisciplinares que potencializem seu desenvolvimento.

## 6.5 Avaliação do processo

Desde sua inserção em determinado território, concepção, parcerias, disseminação e execução, todas as etapas dos cursos de formação devem ser avaliadas constantemente, visando a qualidade da intervenção. Diversos instrumentos podem ser utilizados em diálogo com os valores e a metodologia da AVSI – os quais priorizam os impactos no desenvolvimento humano em ações que gerem inclusão social.

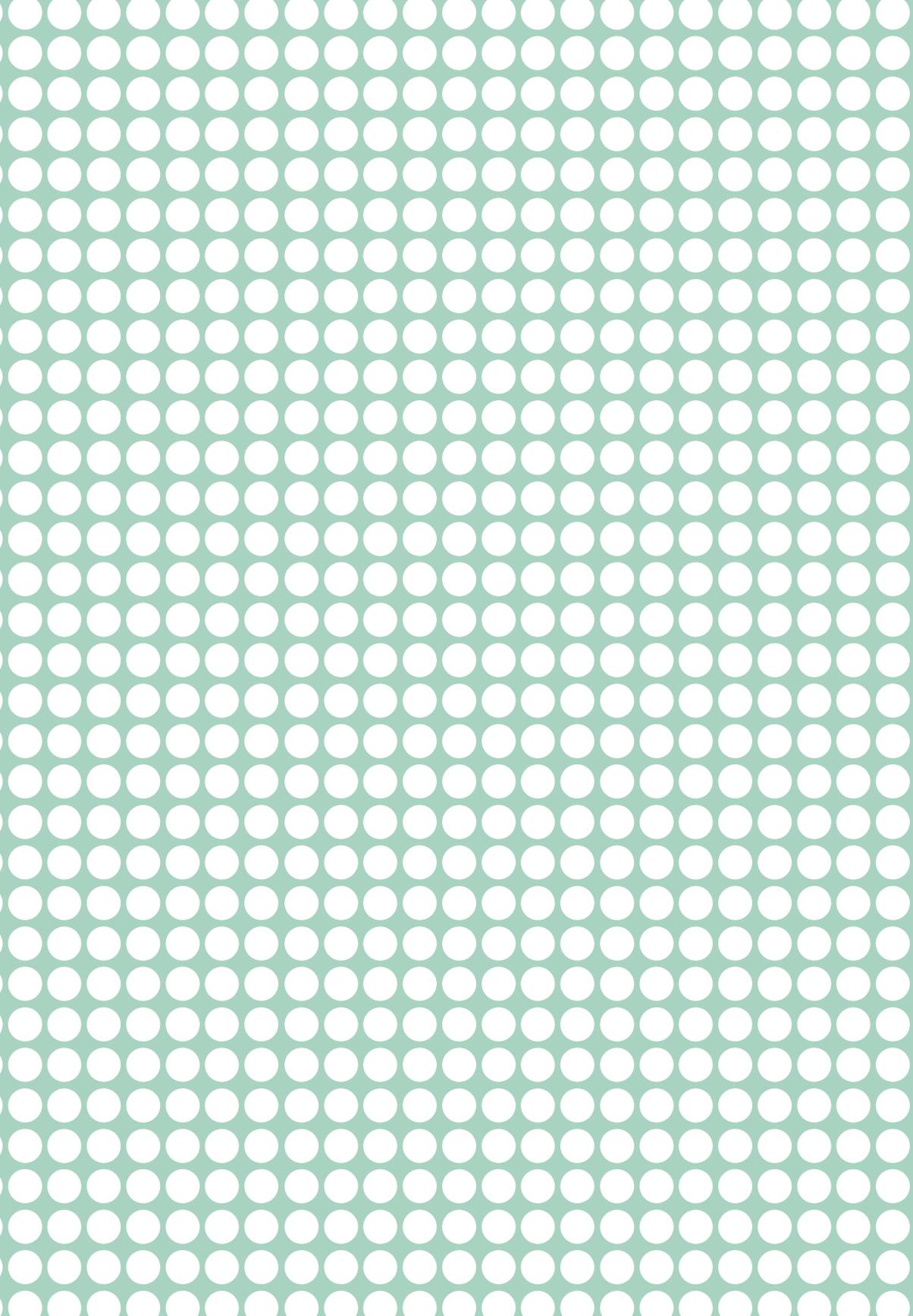
Após a intervenção, são compilados dados como o número de inscritos, taxa de aproveitamento, evasão e inserção, gerando tabelas, gráficos e questões a serem aprofundadas. Nos cursos de formação, são feitas avaliações qualitativas com os alunos através de questionários padronizados desenvolvidos pela equipe e *feedbacks* orais ou escritos solicitados aos jovens de forma livre e espontânea. Os depoimentos apresentados ao longo deste material, por exemplo, têm essa origem.

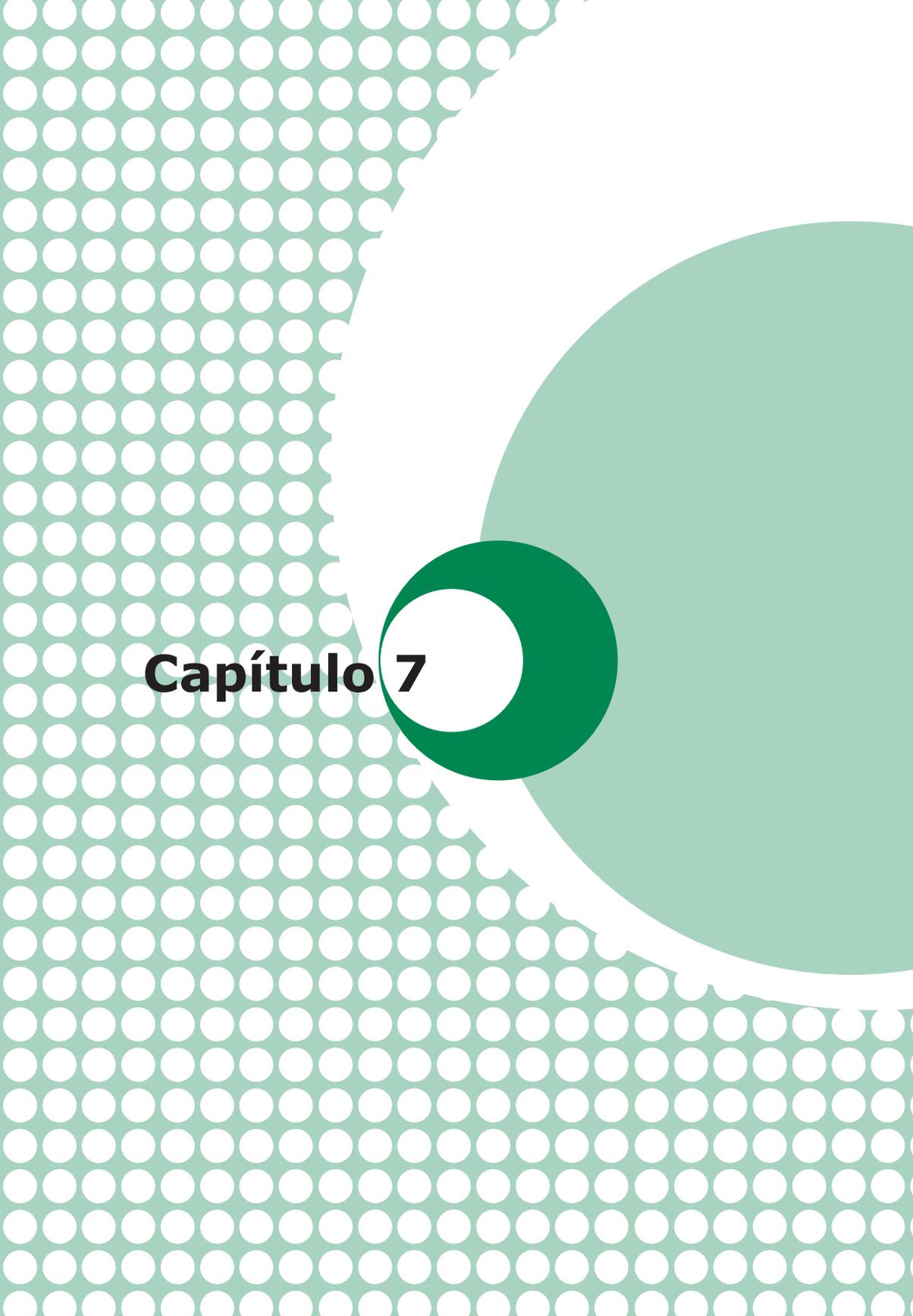
Outra possibilidade de avaliação da intervenção, principalmente para conhecer o alcance do processo de orientação profissional, é o uso da Escala de

Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP). Esta escala se mostra útil para diagnosticar as necessidades de grupos específicos de alunos em determinadas turmas, bem como dar visibilidade a seu processo de mudança após a formação. Esse instrumento busca identificar como a pessoa se encontra em relação às seguintes dimensões: determinação, responsabilidade, independência, autoconhecimento e conhecimentos da realidade socioprofissional e escolar. Dessa forma, podem-se planejar ações com maior clareza para iniciar o processo de orientação, demonstrando os pontos em que a intervenção se faz mais necessária, ou mesmo avaliar o alcance do processo concluído por determinado grupo (NEIVA, 1999).

**A escolha de uma profissão requer do indivíduo certo nível de maturidade, que é atingido com o desenvolvimento de certas atitudes e a aquisição de determinadas informações (NEIVA, 1999, p. 7. Grifos do autor).**

Existem, por fim, diversos recursos disponíveis para que a equipe de profissionais possa refletir sobre os alcances e objetivos de sua intervenção. O aspecto mais importante, porém, é elencar critérios para reconhecer a mudança no jovem. Para além de números, gráficos e medidas quantitativas, o essencial é perceber a presença de um movimento autêntico, com a “geração de desenvolvimento”. A equipe de profissionais deve estar alinhada para identificar aspectos mobilizadores de mudanças, sabendo o que está buscando. Assim, contribui para que o próprio jovem olhe para estes aspectos e possa se avaliar, elaborando suas experiências diante daquilo que lhe é proposto. Trabalhar em um desenho de intervenção claro com uma proposta interessante para o público-alvo torna-se requisito fundamental.





# Capítulo 7



## ... Metodologia de Referência

Os aspectos metodológicos evidenciados no capítulo anterior são importantes para o sucesso dos cursos ofertados. Trabalha-se em prol da ampliação do conhecimento técnico, das habilidades comportamentais, da maturidade, senso crítico e resiliência dos futuros trabalhadores. Através desse desenvolvimento pessoal, a proposta de Educação ao Trabalho pode gerar efeitos no ambiente no qual os jovens se inserem, com uma ação social. A partir dos aspectos evidenciados e da sua aplicação nos projetos, a AVSI elaborou um modelo de intervenção para a formação profissional no Brasil.

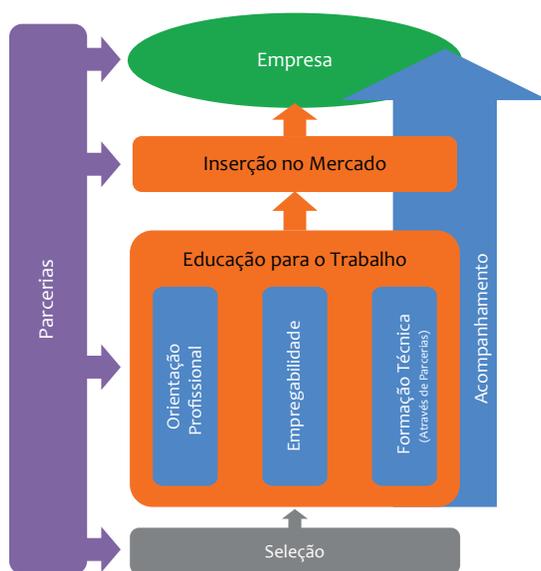


Figura 5. Modelo de Referência de Educação para o Trabalho.

## 7.1 Seleção

Após a concepção do projeto, construção de parcerias e divulgação do curso junto às comunidades-alvo, analisa-se qual é o melhor método de seleção. Geralmente, o objetivo é avaliar se o jovem está dentro dos critérios estabelecidos pelo projeto, em alinhamento com as demandas dos parceiros e financiadores. Os critérios de seleção podem ser idade, renda familiar, grau de instrução formal e nível de motivação do jovem para iniciar uma formação que possa levar a sua futura inserção no mercado. Também são levados em consideração dados específicos que podem ser coletados através de questionários ou aplicação de provas e redações.

A seleção pode ser feita através de entrevistas individuais ou grupais, com o uso de dinâmicas de grupo. Algumas atividades mostraram efeitos positivos nessa etapa, como palestras informativas no centro de formação ou em escolas da rede pública, abordando o conteúdo dos cursos ofertados, bem como a descrição da área de inserção, cargos e perfis desejados. Nos casos de trabalho direto com as empresas, que demandam perfis mais elaborados ou específicos, podem-se incluir também ferramentas tradicionais de seleção utilizadas por analistas contratados com este fim.

De maneira geral, o principal critério para participar do curso é o posicionamento do jovem nessa etapa inicial: adesão à proposta, interesse e investimento de energia produtiva. A seleção concebida nesses moldes já consiste em uma intervenção educativa, pois uma proposta é colocada em diálogo com o público-alvo. As ações pretendem ter um caráter lúdico e inclusivo, afinal, não se espera que os adolescentes tenham um perfil já definido, sabendo discutir sobre suas próprias características, nem que tenham total clareza sobre o que buscam profissionalmente. Por isso é importante um processo de orientação profissional inserido numa proposta mais ampla de educação para o trabalho, pois nessa faixa etária as competências e perfis estão em construção.

## 7.2 Orientação Profissional

O processo de orientação acontece em grupos com periodicidade definida de acordo com cada projeto, nos quais são utilizados recursos da Psicologia e Pedagogia para trabalhar os temas propostos de forma lúdica e com efeitos no crescimento pessoal. O percurso deve abranger assuntos como: informação ocupacional; trabalho com elementos da história de vida; valores familiares e raízes; identificação de desejos e planejamento para o futuro; consciência das próprias características e possíveis estilos profissionais. Trata-se de um convite para cada jovem analisar tais elementos, através de atividades dialógicas, questionários, vídeos, exercícios e vivências em grupo.

A orientação profissional tem como objetivos:

- Refletir sobre o conceito de trabalho e o contexto macroeconômico.
- Propiciar um ambiente de trocas, sem julgamentos, valorizando a experiência de vida da pessoa e as razões para determinados valores, pré-conceitos e comportamentos.
- Ampliar o autoconhecimento, ajudando a identificar habilidades, interesses e estilos de aprendizagem.
- Fornecer informações e favorecer o debate sobre aspectos práticos das diversas profissões.
- Instigar o senso crítico, a elaboração pessoal e posicionamentos mais autênticos que contribuam para o processo de decisão quanto a um percurso inicial rumo ao trabalho.

O foco do trabalho é conhecer o jovem, explicitando sua busca, e como se situa em seu contexto, com sua bagagem existencial. Ao final dos encontros, mostra-se bastante útil um momento no qual o orientador fornece um *feedback* individual do processo, conversando com o jovem sobre suas qualidades e dificuldades, retomando os pontos mais significativos evidenciados no seu percurso. Nesse encontro, um perfil pode ser elaborado em conjunto com o próprio aluno, que se observa e torna-se capaz de afirmar determinados aspectos. Este posicionamento é importante como instrumento facilitador para que os jovens possam prosseguir no percurso formativo, fazendo suas escolhas com mais consciência.

## 7.3 Empregabilidade

Esta fase do curso apresenta aos jovens temas voltados para o mercado de trabalho e os comportamentos a ele relacionados. São trabalhadas as características de um candidato para que tenha maior empregabilidade – como postura, currículo, sociabilidade, preparação para entrevistas de seleção e informações sobre planejamento de carreira.

Esta etapa tem os seguintes objetivos:

- Reforçar as informações sobre demandas do mercado e diferentes modalidades de trabalho, como empreendedorismo, trabalho formal em empresas, preparação para concursos, entre outras.
- Discutir características pessoais facilitadoras, como flexibilidade, iniciativa, ética e liderança.

- Melhorar a habilidade de trabalhar em equipes através de dinâmicas de grupo e exercícios.
- Refletir sobre as características das gerações Y e Z, as redes sociais, *marketing* pessoal e o conceito de “sucesso na profissão”.
- Planejamento de estudos e gestão de carreira.

Aliar orientação e empregabilidade na etapa inicial do processo de formação visa a complementação de duas dimensões que buscam acender o desejo do jovem sobre o próprio progresso. O resultado almejado é chegar ao final dessas etapas com um perfil inicial, um posicionamento e critérios de escolha mais claros que permitam os primeiros investimentos no trabalho que levem à construção de uma carreira. Esta não tem a pretensão de ser linear, de forma que as escolhas se complementam para agregar experiência profissional, mesmo que ao longo do tempo mesquem áreas e atividades diferentes. A nova configuração do mercado permite e solicita essa flexibilidade.

## 7.4 Formação técnica – Parcerias

A formação técnica tem como objetivo geral propiciar ao jovem a aquisição de competências específicas para sua atuação no setor escolhido. Tal formação pode ser desenvolvida em três modalidades:

1. Percursos executados diretamente pela AVSI: os cursos são delineados e construídos através da contratação de professores e técnicos da área em questão, para ministrar a formação.
2. Projetos desenvolvidos com empresas: diversas parceiras podem ser articuladas com financiamentos através da Responsabilidade Social, sendo este um recurso para montar propostas formativas que integrem o quadro de funcionários da própria empresa. Nesse caso, o curso prevê a colaboração de técnicos funcionários da organização para construir e ministrar os conteúdos formativos. Em projetos vinculados à Lei de Aprendizagem, a formação começa na AVSI e tem sua continuidade dentro da própria empresa.
3. Parcerias com outras instituições formadoras (Sistema S, centros de formação privados): nessa modalidade, a AVSI adquire o curso de formação através de um processo de aquisição e análise do fornecedor. A AVSI permanece responsável pelo projeto e pelo alcance dos objetivos estabelecidos na sua concepção, integrando a formação técnica às demais etapas do seu processo.

As experiências formativas descritas neste livro mostram cursos com ênfases técnicas bastante diversificadas, em áreas como construção civil, administração, hotelaria, telemarketing, entre outras.

Identificam-se na etapa de formação técnica os seguintes objetivos específicos:

- Ampliação do conhecimento teórico-instrumental sobre a atividade.
- Atenção a normas técnicas e de segurança.
- Compreensão de documentos técnicos.
- Desenvolvimento da ética.
- Ampliação da capacidade de trabalhar em equipes com iniciativa e sociabilidade.

A concepção de capacitação aqui apresentada evita a separação entre teoria e prática, ou a dicotomia entre conhecimento e técnica. Por essa razão, busca-se estabelecer uma conexão entre todos os módulos do curso de formação através da modalidade de acompanhamento que será descrita a seguir. O aluno deve compreender sua formação de maneira integrada, desenvolvendo o gosto pelo conhecimento, ao mesmo tempo em que exercita a execução das tarefas na sua forma mais concreta. Assim, a formação técnica é melhor aproveitada, gerando resultados mais visíveis de aprendizagem e empenho, pois os alunos orientados percebem um sentido no percurso, vislumbrando seu crescimento profissional a médio prazo.

## 7.5 Acompanhamento

O acompanhamento dos jovens permeia todo o processo com diferentes ações. Durante todo o curso procura-se estimular um contato mais próximo com o aluno, individualmente ou em grupos menores, para verificar a assimilação dos conteúdos e uma reflexão conjunta sobre as suas percepções e perspectivas. Tal relacionamento pode ser formalizado na figura de um tutor, que se torna responsável por acompanhar um determinado número de jovens, facilitando sua expressão e a elaboração de pensamentos e sentimentos relacionados a seu cotidiano e ao mundo do trabalho.

É importante que o serviço de acompanhamento permaneça mesmo após a inserção nas empresas, para que a adaptação e o desempenho do jovem sejam monitorados. Com a duração de seis meses, essa fase busca auxiliar o trabalhador iniciante em suas dificuldades, favorecendo a troca de informações e o relacionamento com o contratante. Nesse período, indicam-se encontros quinzenais em grupos, nos quais é feito um trabalho de troca de experiências, fortalecimento da resiliência e consolidação do projeto profissional. Paralela-

mente, o tutor deve visitar a empresa, desenvolvendo um acompanhamento *in loco*, com os seguintes objetivos:

- Recolher *feedbacks* da empresa sobre o jovem, para aprimorar sua postura e aprendizado.
- Conhecer a dinâmica do setor, observando o ambiente de trabalho.
- Ajudar o jovem a avaliar seus posicionamentos como profissional.
- Trabalhar com os responsáveis pelo jovem dentro da empresa sobre as especificidades dessa faixa etária e sobre as expectativas que recaem sobre ele, ajudando sua integração na equipe.

Este processo é importante para que o empresário aprenda a reconhecer o progresso do jovem e se torne um parceiro da sua formação. Como a aprendizagem ou o primeiro emprego são os estágios iniciais do desenvolvimento profissional, não se pode esperar que o funcionário esteja pronto, mas sim apostar no seu crescimento, criando relacionamentos e parcerias.

## 7.6 Aplicações do Modelo de Referência

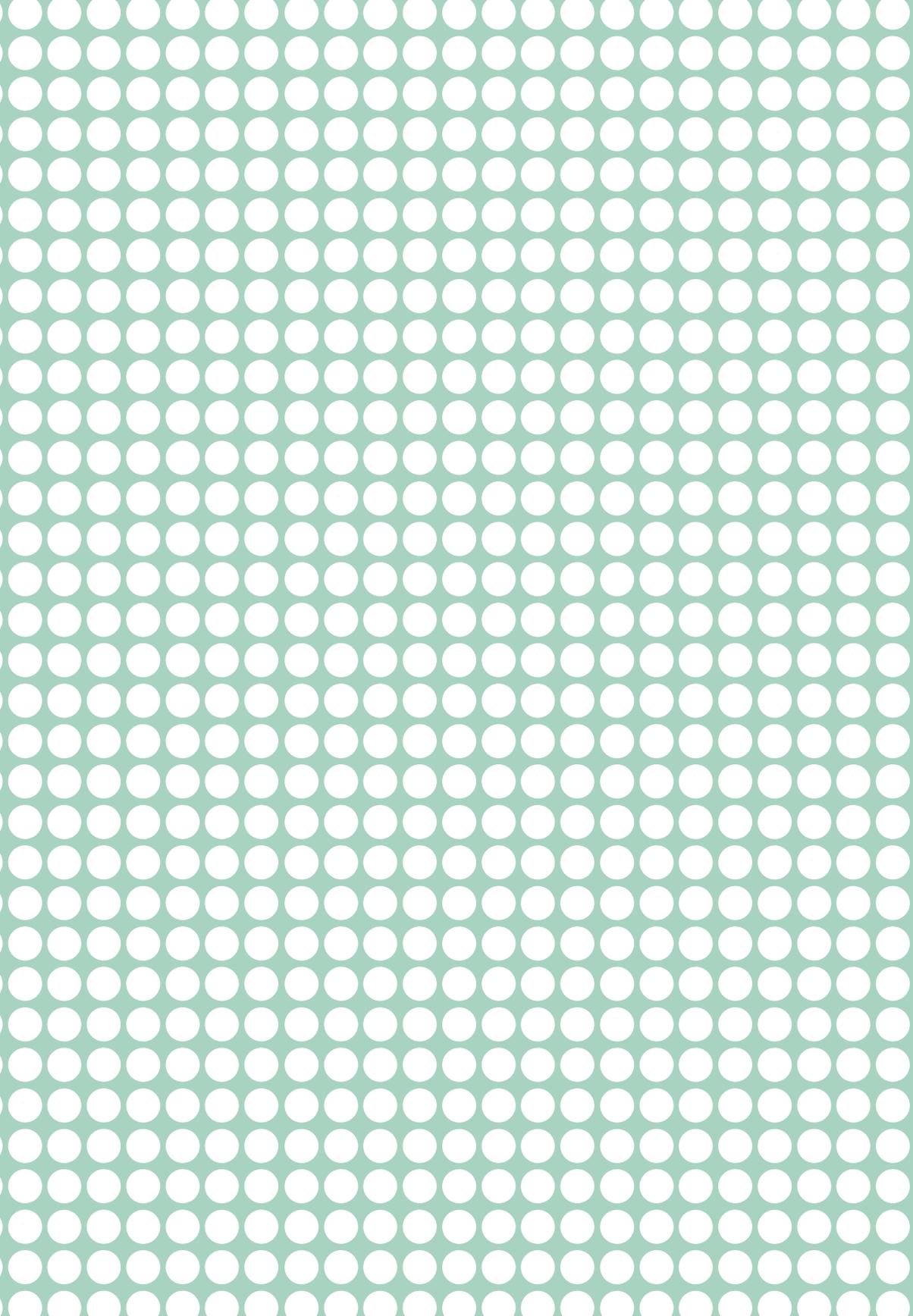
O modelo apresentado trata-se de uma proposta de Educação para o Trabalho cujo caráter é dinâmico, aberto a modificações de acordo com o contexto e as parcerias estabelecidas. Dessa forma, as etapas sugeridas podem se adaptar às necessidades de empresas e financiadores, mantendo seus eixos e sua proposta fundamental. O modelo a seguir (Figura 6) representa as colaborações presentes no processo de Educação para o Trabalho, reforçando as parcerias, responsabilidades e demandas envolvidas na sua execução.

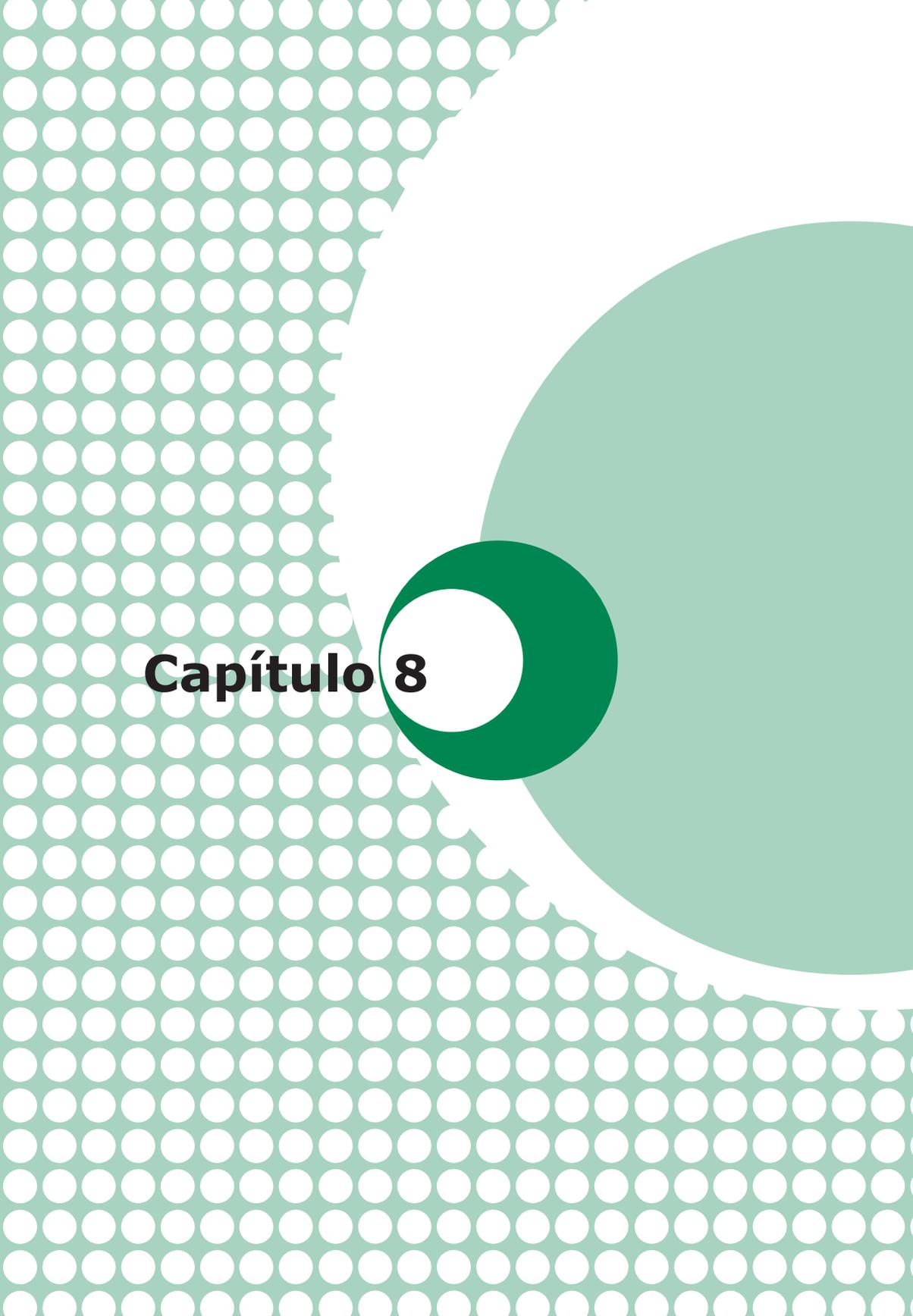
A experiência AVSI indica a necessidade de uma pluralidade de agentes como segundo setor, poder público e instituições de ensino, que possam investir nas diferentes modalidades.

As empresas envolvidas são chamadas não só a facilitarem a inserção do jovem na sua cadeia produtiva, mas a oferecerem suporte desde o início do processo, apoiando as atividades de seleção e orientação, bem como as demais fases dos projetos. A proposta de Educação para o Trabalho traz um conceito diferenciado que busca gerar benefícios para todos os atores envolvidos, cada qual em seu setor específico. No caso das parcerias com as empresas, é fundamental levar em conta o fator da Responsabilidade Social Corporativa, como suporte aos projetos implementados pelas organizações do terceiro setor.

Ação	Objetivo	Estratégia	Responsável
Divulgação e Seleção	Selecionar jovens segundo os requisitos sociais do projeto	Colaboração com comunidades de referência	AVSI
Orientação Profissional e Empregabilidade	Favorecer o posicionamento e o processo de decisão quanto ao percurso inicial rumo ao trabalho	Aprimoramento das características dos alunos	AVSI
Formação Técnica	Qualificar em uma ou mais modalidades de formação técnica	Monitoramento da aprendizagem	AVSI e Parceiros Técnicos
Inserção na empresa e Acompanhamento	Promover a inserção e apoiar a adaptação e o desenvolvimento do jovem dentro da empresa na função escolhida	Monitoramento da situação do jovem e do grau de satisfação da empresa	AVSI e Empresas

Figura 6. Modelo de colaboração integrada para Educação para o Trabalho.





# Capítulo 8





## ... Responsabilidade Social Corporativa

Educação e Trabalho são dois grandes temas desafiadores que não podem, absolutamente, estar desvinculados das características de atuação das empresas, as quais, especialmente no Brasil, por meio da responsabilidade social, são solicitadas a uma efetiva e ampla participação no desenvolvimento da sociedade em todos os setores (CAPITANIO e OLIVEIRA, 2009, p. 17).

**A** Responsabilidade Social Corporativa (RSC) passou a fazer parte da agenda empresarial em meados da década de 1980, devido a confluência de fenômenos históricos que trouxeram para a sociedade civil deveres antes delegados ao Estado. Concorrem para isso mudanças econômicas como a globalização e de concepção de negócios, como o neoliberalismo, que estimularam a competitividade entre mercados e diminuíram a intervenção estatal. Diante desse contexto, as empresas passaram a assumir gradativamente sua cota de responsabilidade pela situação de exclusão e injustiça social, acarretadas pelo paradigma político-econômico vigente.

No Brasil, estima-se que, em cada três brasileiros, um esteja ainda em situação de risco social, com carências básicas como alimentação regular ou perspectivas de autossuficiência no âmbito econômico (CAPITANIO e OLIVEIRA, 2009). Apesar da intensa mobilidade social dos últimos anos, com a ampliação de renda de várias camadas da população, a desigualdade social no país continua elevada, sendo um problema a ser coletivamente enfrentado. Atualmente, todas as empresas estão chamadas a atuar na RSC, com a finalidade de apoiar o desenvolvimento brasileiro. Isso significa uma busca espontânea por parte

das instituições no sentido de contribuir com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

**Pode-se definir Responsabilidade Social como a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (COMMODARO & SABATIELLO, 2009, p. 8).**

As grandes empresas são incentivadas a manter iniciativas de Responsabilidade Social através de mecanismos de alívios fiscais. Os âmbitos dos projetos “válidos” são muitos e a intervenção da empresa pode ser dirigida para os mais diversos objetivos. Os programas de RSC evidenciam, portanto, a participação da empresa na promoção do bem comum, permitindo, ainda, alcançar indicadores de competitividade e confiança empresariais definidos por instituições de pesquisa e organismos econômicos nacionais ou internacionais.

Nesse sentido, o uso do marketing social torna-se estratégia de ação das empresas. Ao traçar metas bem definidas de intervenção, demonstração e avaliação de seus resultados em âmbitos de Responsabilidade Social, uma marca conquista o reconhecimento do mercado e fideliza seus clientes. A sociedade tem evoluído para o crescente número de consumidores responsáveis que valorizam ações como investimentos socioculturais, ética na prestação de serviços, qualidade dos colaboradores e sustentabilidade ambiental. Observa-se que a adesão à Responsabilidade Social influencia e determina algumas práticas de mercado, acarretando um caráter inclusivo, ou mesmo excludente, de alguns dos seus agentes (COMMODARO & SABATIELLO, 2009).

O campo de ação da RSC inclui intervenções e produção de resultados nos âmbitos de meio ambiente, comunidade e ambiente de trabalho da organização. As empresas podem se desenvolver em contribuição ao bem comum, atuando seja no seu âmbito interno, seja na responsabilidade social mais ampla, que vai além de suas fronteiras. Tais ações não se resumem a investimentos, mas carregam um conceito que aponta para o cuidado com o humano em sentido mais amplo. Dentro de uma empresa, a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, legalizado, direcionado à valorização e melhoria da qualidade de vida dos colaboradores é uma das facetas desse tipo de responsabilidade, mostrando uma mudança na forma de se referir ao trabalho.

Culturalmente, houve uma mudança no conceito de “trabalhador”, que deslocou do termo de “força-trabalho” e “recursos humanos” até a terminologia

atual de “capital humano”. Este é um conceito que, segundo Grassi repropõe o vínculo intrínseco entre economia e educação, por ser entendido como

**o conjunto dos recursos individuais e dos conhecimentos adquiridos colocados em campo para elaborar teorias, projetos, soluções e iniciativas, numa dimensão de interação social e num sistema de relações mútuas (GRASSI, 2009 , p. 261).**

O investimento no capital humano vem sendo valorizado pelo mercado nos últimos anos, com efeitos que vão muito além do aumento da capacidade produtiva de uma empresa ou do incremento da renda dos trabalhadores. Existe um impacto no desenvolvimento pessoal – aspecto imaterial e não-mensurável – que pode gradualmente transformar toda a sociedade. Quando um indivíduo é valorizado na sua integralidade, coloca-se em movimento de forma a ampliar suas potencialidades, com reflexos na sua qualidade de vida, a de sua família e a do meio onde vive (VITTADINI & LOVAGLIO, 2009).

As novas metodologias de gestão de pessoas, baseadas no desenvolvimento de competências e aprimoramento pessoal, ressaltam a importância de se investir em pessoas:

- Sem as pessoas, qualquer tecnologia, por mais necessária e inovadora que seja, não funciona.
- Pessoas trazem histórias de vida, emoções, saberes, valores, crenças e expectativas.
- Pessoas têm a necessidade de integrar seus sonhos a um projeto coletivo.
- Pessoas carregam a expectativa de patrocínio desse empreendimento, no qual cada parte precisa ser atendida e o resultado deve ser favorável, do tipo ganha-ganha.
- Pessoas podem colocar seu talento a favor das organizações quando encontram ambiente para tal.
- Pessoas são leais àqueles que as respeitam, abrem oportunidades e as valorizam.

(GRAMIGNA, 2007, p. 8)

Gradualmente, se difunde a ideia de que a RSC possa ser positivamente dirigida para as comunidades nas quais a empresa se insere fisicamente. No Brasil é bastante comum que, em torno de uma grande fábrica, haja comunidades informais, mesmo de dimensões relevantes, na esperança, quase sempre não atendida, de que a fábrica possa ser uma fonte de emprego. Apoiar com instrumentos típicos da RSC programas e atividades de formação e treinamento profissional voltados a residentes das comunidades de referência pode ajudar

a alcançar o difícil objetivo de dispor de mão de obra qualificada, mas também altamente fidelizada: mão de obra a favor da qual é razoável fazer investimentos de longo prazo.

A colaboração estruturada com a (s) comunidade (s) na (s) qual (is) a empresa se insere pode representar fonte de capital humano capaz de responder às exigências da empresa, enquanto inclui na sociedade sujeitos que, no estado atual, estão à margem ou marginalizados. Quando uma ONG possui experiência em projetos de formação profissional, ela se torna um parceiro da empresa na geração de mão de obra e desenvolvimento social. Essa é a contribuição do terceiro setor: desenvolver em parceria ações sociais com profissionalismo e embasamento do conhecimento aplicado. Para dar esse passo, antes de tudo, o conceito de intervenção filantrópica “à parte” deve ser superado, qual seja: o de intervenção não integrada à estratégia empresarial completa.

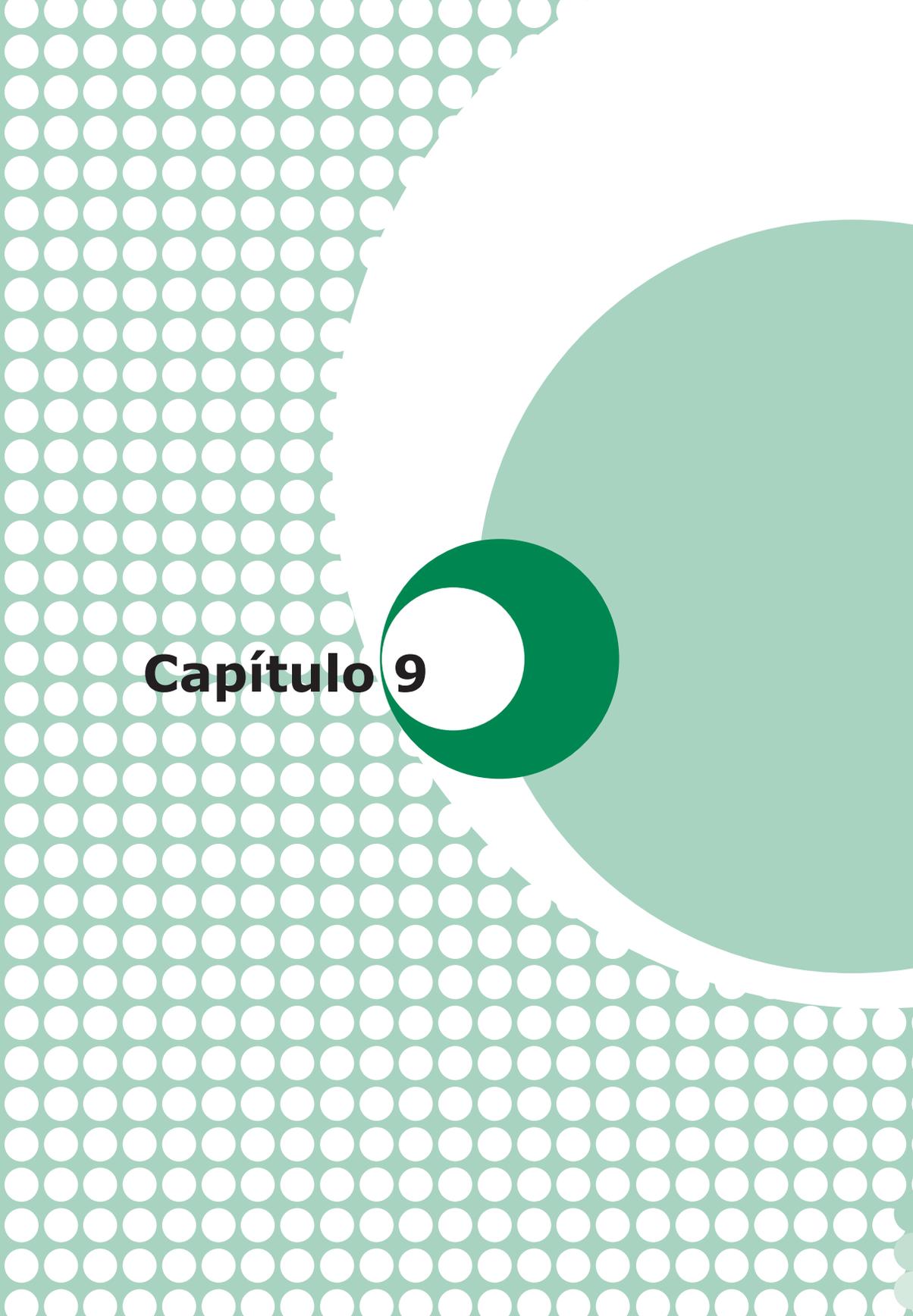
Commodaro e Sabatiello (2009) ressaltam as diferenças entre filantropia e responsabilidade social:

Enquanto que a filantropia é caracterizada por atos de maior urgência e menor controle (...) a responsabilidade social é caracterizada pelo planejamento e controle dos resultados.

Enquanto que o papel do doador ao praticar filantropia termina no momento em que despacha a doação, a empresa socialmente responsável deve ter bem delineado um projeto, com metas estabelecidas, de forma a proporcionar-lhe legitimidade para cobrar eficiência no momento da prestação de contas (COMMODARO & SABATIELLO, 2009, p. 14).

As ações do Terceiro Setor devem sempre caminhar no sentido de maior profissionalização. Vittadini e Lovaglio (2009) falam da importância do incentivo ao voluntariado, vivido com paixão pelo trabalho, como forma de articulação e motivação das dimensões de pesquisa e serviço por parte de uma instituição. As ONGs com tradição em trabalhos desse tipo têm metodologias de trabalho que permitem executar projetos de Responsabilidade Social, mantendo o diálogo com a empresa de forma que cada instituição permaneça focada naquilo que sabe fazer de melhor.

São escolhas estratégicas, cabendo a cada empresa investir no âmbito que achar mais correspondente à própria missão. Todos os investimentos sociais têm validade e impacto no desenvolvimento do país. Considera-se que a formação profissional é um desses âmbitos, o qual pode ser mais explorado. No cenário atual de crescimento econômico, evidencia-se que o investimento de RSC voltado à formação profissional e à qualificação dos jovens pode ser alinhado com o processo de desenvolvimento da empresa.



# Capítulo 9





## ... Lições Aprendidas e Conclusões

**A** presente publicação buscou trazer uma reflexão sobre o campo da formação profissional a partir da relação entre trabalho e juventude no contexto brasileiro, apresentando uma proposta de intervenção baseada na experiência da AVSI em Educação para o Trabalho nos últimos anos.

Nesse percurso, várias lições foram aprendidas, reforçando o fato de que o investimento no jovem faz diferença, ampliando-se para âmbitos maiores da sociedade. O desenvolvimento pessoal, com o tempo, tem efeitos na família e pode gerar influências positivas na comunidade, através do maior protagonismo nas experiências cotidianas. Para isso, não basta investir exclusivamente em instrução, informação e capacitação técnica. É preciso integrar estes âmbitos com uma metodologia que coloque a pessoa como centro, apostando em suas possibilidades de aprender, escolher e se posicionar.

O contato com a juventude mostra que é importante valorizar as especificidades desse público ao se delinearem propostas formativas. Para além do tempo estipulado para o curso de formação profissional, existe o tempo de cada jovem, seu ritmo individual de amadurecimento. A urgência imposta pelo mercado de trabalho e o imediatismo das novas gerações podem gerar frustrações que abalam a crença das pessoas na sua capacidade de crescimento. A prática demonstra que é possível delinear um método que reacenda o desejo do jovem, seu interesse pelo autodesenvolvimento e o gosto pelo conhecimento.

Um diferencial na proposta formativa da AVSI é a oferta de um processo bem fundamentado de Orientação Profissional, com atividades, temas e vivências que consideram as especificidades dos jovens de baixa renda, abordando sua

situação de exclusão e suas dificuldades, mas retomando seu valor e potencialidades. Este processo busca identificar e valorizar os talentos, dialogando com as mudanças do mercado contemporâneo, visando fortalecer a resiliência dos jovens, retomando o sentido do estudo e do trabalho como mediadores do investimento em um percurso profissional.

Apostar no jovem significa acreditar realmente no seu potencial, confiando-lhe responsabilidades, indicando-o para processos seletivos, vagas, oferecendo uma companhia diante das dificuldades e conquistas. Para isso, um acompanhamento multidisciplinar bem estruturado integra conhecimentos de diferentes profissionais nos cursos de formação. Estes conduzem atividades como orientação profissional; aulas sobre empregabilidade e/ou planejamento de carreiras; visitas a empresas e locais de trabalho; passeios culturais, para integração grupal e contato com a arte e a beleza; encontros com profissionais através de palestras ou *workshops*; treinamento de habilidades; encaminhamentos a processos seletivos e vagas de trabalho; encontros sistemáticos de acompanhamento com ex-alunos que já estão trabalhando e visita a seus locais de trabalho, buscando o fortalecimento de suas competências e de redes de apoio.

A proposta da AVSI dialoga com o mercado de trabalho em suas exigências e imposições, mas com o foco na pessoa diante dessas questões. Os resultados dos projetos buscam mais do que inserção, e sim o crescimento pessoal com o investimento e a permanência no trabalho. Pode se afirmar que a modalidade de Acompanhamento é um complemento indispensável das ações dos projetos, reforçando sua eficácia. Por isso, essa etapa do processo de Educação para o Trabalho merece atenção, cuidado e investimentos em iniciativas futuras. Da mesma forma, as parcerias travadas com empresas e instituições de ensino são um aporte fundamental ao desenvolvimento das intervenções, de forma que estejam alinhadas com o cenário econômico e o crescimento do país.

O sucesso dos projetos está relacionado ao entrelaçamento desses fatores e atores da sociedade, tendo como metas a qualificação, a permanência no trabalho e o desenvolvimento pessoal – aspecto indispensável para uma gradativa transformação social. Tais ações podem ser aprimoradas e seus alcances podem ser conhecidos através de avaliações qualitativas feitas pela equipe, no sentido de demonstrar os efeitos da proposta e evidenciar seus elementos para replicações futuras. Dados quantitativos também são coletados, ajudando a identificar as questões práticas de alcance e inserção, sendo comparados com os aspectos observados na avaliação qualitativa. Afinal, os números são um instrumento de apoio, porque, sozinhos, não são capazes de revelar os impactos de uma intervenção na subjetividade do público atendido e na sua comunidade. Para isso, reflexões como a que faz este texto são importantes

como tentativa de revelar os processos humanos por trás de dados numéricos e de estatísticas.

As iniciativas de formação desenvolvidas pela AVSI no Brasil seguem as premissas e modelos aqui apresentados, mas como pretendem estar enraizadas em seus contextos de atuação, têm sempre espaço para propostas personalizadas, elaboradas em parcerias – como tem sido feito nas diversas sedes do Brasil. Projetos de Responsabilidade Social podem apoiar intervenções que não considerem a população carente como vítima, fragilizada ou incapaz, mas que apostem no potencial para o crescimento inerente à pessoa – possibilidade que aflora no encontro humano, diante de propostas que apontem simultaneamente para o desenvolvimento individual e coletivo.





## ... Referências Bibliográficas

ABADE, F. L. *O processo grupal na orientação profissional: um estudo com adolescentes na escola pública*. 176 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, UFMG, Belo Horizonte, 2005.

BARLACH, L.; LIMONGI-FRANCA, A. C.; MALVEZZI, S. O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Revista Interamericana de Psicologia/Interamerican Journal of Psychology*, Porto Alegre, v. 42, n. 1, p. 101-112, abr. 2008.

BERNAREGGI, P. A proposta educativa. In: CAPITANIO, G.; OLIVEIRA, N. *Vida e Trabalho: o risco de educar*. Belo Horizonte: AVSI, 2008. p. 69-93. (Coleção Juventude, Educação e Trabalho – Itinerário para Educadores, v. I)

BOCK, S. D. *Orientação profissional para as classes pobres*. São Paulo: Cortez, 2010. (Coleção construindo o compromisso social da Psicologia).

BRASIL. *Estatuto da Criança e do Adolescente*. Lei Federal n. 8069, de 13 de julho de 1990.

BRASIL. Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996, LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional). *Diário Oficial da União*. 23 de dezembro de 1996.

BRASIL. *ProJovem – Programa Nacional de Inclusão de Jovens: Educação, Qualificação e Ação Comunitária*. Presidência da República. Brasília, 2005.

BRASIL. MTE. *Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude no Brasil*. (Publicação conjunta do Ministério do Trabalho e Emprego e da Secretaria-Geral da Presidência da República). Brasília: MTE, 2010.

BRASIL. MEC – Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. *Educação Profissional Técnica de Nível Médio Integrada ao Ensino Médio*. Documento base. Brasília: MEC, 2007.

BRASIL. MEC – Ministério da Educação e Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. *Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos*. Brasília: MEC, 2012.

BRASIL. *Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz*. 3. ed. Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2009.

CAPITANIO, G.; OLIVEIRA, N. *O Trabalho é a expressão da pessoa*. Belo Horizonte: AVSI, 2009. (Coleção: Juventude, Educação e Trabalho – Itinerário para Educadores. v.II).

CAPITANIO, G.; OLIVEIRA, N. *Vida e Trabalho: o risco de educar*. Belo Horizonte: AVSI, 2008. (Coleção Juventude, Educação e Trabalho – Itinerário para Educadores, v. I).

CAPPELLETTI, P. *et al.* Investimento em capital humano e desenvolvimento tecnológico. In: CAPITANIO, G.; OLIVEIRA, N. *O trabalho é expressão da pessoa*. Belo Horizonte: AVSI, p. 280-284, 2009. (Coleção: Juventude, Educação e Trabalho – Itinerário para Educadores).

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? *Cadernos EBAPE BR*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 162–180. mar. 2012.

COLL, C.; PALACIOS, J.; MARCHESI, A. (Org.). *Desenvolvimento psicológico e educação*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

COMMODARO G.; SABATIELLO J. *A empresa como fator de desenvolvimento do território: Responsabilidade Social e Terceiro Setor – Regulamentação Legislativa da Responsabilidade Social Corporativa*. Belo Horizonte: AVSI/CDM, 2009.

DELL'AGLIO, D. D.; KOLLER, S. H. *Adolescência e Juventude: vulnerabilidade e contextos de proteção*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

DOMINGUES, J. L.; TOSCHI, N. S.; OLIVEIRA, J. F. A reforma do Ensino Médio: a nova formulação curricular e a realidade da escola pública. *Revista Educação & Sociedade*, ano XXI, n. 70, p. 63-79, abr. 2000.

DUARTE, A. O capital humano e a educação. In: CAPITANIO, G.; OLIVEIRA, N. *O trabalho é expressão da pessoa*. Belo Horizonte: AVSI, p. 285-294, 2009. (Coleção Juventude, Educação e Trabalho – Itinerário para Educadores).

EDUCAÇÃO BÁSICA (Verbetes). In: MENEZES, E. T.; SANTOS, T. H. *Dicionário Interativo da Educação Brasileira – EducaBrasil*. São Paulo: Midiamix Editora, 2002. Disponível em: <http://www.educabrasil.com.br>. Acesso em: 22 ago. 2012.

ENSINO MÉDIO (Verbetes). In: MENEZES, E. T.; SANTOS, T. H.. *Dicionário Interativo da Educação Brasileira - EducaBrasil*. São Paulo: Midiamix Editora, 2002. Disponível em: <http://www.educabrasil.com.br/eb/dic/dicionario.asp?id=137>. Acesso em: 22 ago. 2012.

FAUSTO, B. *História do Brasil*. 12. ed. São Paulo: Edusp, 2004.

GIUSSANI, L. *Educar é um risco*. São Paulo: Edusp, 2004.

GRAMIGNA, M. R. *Modelo de competências e gestão de talentos*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

GRASSI, O. Educação, instrução e capital humano. In: CAPITANIO, G.; OLIVEIRA, N. *O Trabalho é a Expressão da Pessoa*. Belo Horizonte: AVSI, p 259-275, 2009. (Coleção Juventude, Educação e Trabalho – Itinerário para Educadores, v. II).

## Capítulo 9. Referências Bibliográficas

- IANNI, O. *O colapso do populismo no Brasil*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.
- IBGE/PME. *Indicadores IBGE – Pesquisa Mensal de Emprego*. Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, 2003-2011. Rio de Janeiro, 2012.
- IBGE. *Censo demográfico 2010*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/censo2010/>. Acesso em: jul. 2012.
- KLEIN, R. Como está a educação no Brasil? O que fazer? *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*. Rio de Janeiro, v. 14, n. 51, p. 139-172, abr./jun. 2006.
- LEON, F. L. L.; MENEZES-FILHO, N. A. Reprovação, Avanço e Evasão Escolar no Brasil. *Revista Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 32, n. 3, p. 417-451, dez. 2002.
- LUCZINSKI, G. F.; ANCONA-LOPEZ, M. A. A psicologia fenomenológica e a filosofia de Buber: o encontro na clínica. *Estudos de Psicologia*, n. 27(1), p. 75-82, 2010.
- MELO-SILVA, L. L.; OLIVEIRA, J. C.; COELHO, R. S. Avaliação da Orientação Profissional no desenvolvimento da maturidade na escolha da profissão. *PSIC – Revista de Psicologia da Vetor Editora*. São Paulo, v. 3, n. 2, p. 44-53, dez. 2002. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1676-73142002000200006&lngAcesso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142002000200006&lngAcesso) em: 14 dez. 2011.
- MIGLIAVACCA, A. *Formação Profissional*. Rio de Janeiro: AVSI, 2011. (Relatório não-publicado).
- NAGOYA, O. O novo mundo do trabalho. In: SOUZA, H. O.; MERLINO, T. (Org.). *Desenvolvimento do Trabalho: 50 profissões de futuro*. Rio de Janeiro: Editora Caros Amigos, p. 16-21, 2011.
- NERI, M. C. *De volta ao país do futuro: crise europeia, projeções e a nova Classe Média*. Rio de Janeiro: FGV/CPS, 2012.
- NEIVA, K. M. C. *Manual do EMEP – Escala de Maturidade para a Escolha Profissional*. São Paulo: Ed. Vetor, 1999.
- OECD – Organization for Economic Co-operation and Development. *PISA Results*, 2009.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho decente e juventude no Brasil*. Brasília: OIT, 2009.
- OMS/ FNUAP/ UNICEF. *Saúde reprodutiva de adolescentes – uma estratégia para ação*. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 1989.
- PIMENTA, S. G. *Orientação vocacional e decisão: estudo crítico da situação no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Ed. Loyola, 1981.
- REIS, M. C., CAMARGO J. M. Desemprego dos Jovens no Brasil: os efeitos da estabilização da inflação em um mercado de trabalho com escassez de informação. *Revista Brasileira de Economia – RBE*, Rio de Janeiro, v. 61, n. 4, p. 493–518, out.-dez. 2007.

\_\_\_ . Desemprego: o custo da desinformação. *Revista Brasileira de Economia – RBE*. Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p. 381-425, jul.-set. 2005.

SALATI, P. O papel do ensino na formação profissional. In: SOUZA, H. O.; MERLINO, T. (Org.). *Desenvolvimento do Trabalho: 50 profissões de futuro*. São Paulo: Editora Caros Amigos, p. 10-15, 2011.

SILVA FILHO, R. L. L. et al. A evasão no Ensino Superior Brasileiro. *Cadernos de Pesquisa – Fundação Carlos Chagas [online]*. São Paulo, v. 37, n. 132, p. 641-659, set./dez. 2007.

VITTADINI, G.; LOVAGLIO, P. Fatores materiais e imateriais do capital humano. In: CAPITANIO, G.; OLIVEIRA, N. *O trabalho é a expressão da pessoa*. Belo Horizonte: AVSI, p. 276-279, 2009. (Coleção Juventude, Educação e Trabalho – Itinerário para Educadores, v. II).

WICKERT, L. F. Desemprego e Juventude: jovens em busca do primeiro emprego. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, n. 26, v. 2, p. 258-269, 2006.

XAVIER, K. R.; CONCHÃO, S.; CARNEIRO JUNIOR, N. Juventude e resiliência: experiência com jovens em situação de vulnerabilidade. *Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano*. São Paulo, n. 21, v. 1, p. 140-145, 2011.

ZAGURI, T. *Encurtando a adolescência*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

### Lista de sites consultados

<http://www.educabrasil.com.br/eb/dic/dicionario.asp>

<http://www.todospelaeducacao.org.br/educacao-no-brasil/numeros-do-brasil/brasil/>

<http://catalogonct.mec.gov.br>

<http://ideb.inep.gov.br/resultado/>

<http://portal.mec.gov.br/>

<http://portalideb.inep.gov.br>

<http://www.censo2010.ibge.gov.br/>

<http://www.oitbrasil.org.br/>

<http://www.oecd.org/>

<http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisa2009/pisa2009keyfindings.htm>

<http://www.juventude.org.br/>

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