

TRABALHO SOCIAL EM PROGRAMAS E PROJETOS DE HABITAÇÃO DE INTERESSE SOCIAL

MANUAL TEMÁTICO

Vol 3

Geração de trabalho e renda



Créditos

Sumário

Apresentação	5
Primeiras palavras	6
Oportunidade para jovens de baixa renda.....	9
Conheça a Lei da Aprendizagem	11
Áreas de formação	12
Quem são entidades formadoras?	15
Modelo de formação em programas e projetos de habitação de interesse social com base na Lei da Aprendizagem	18
Etapas do programa de Aprendizagem	20
Articulação Local/Construção de Parcerias	20
Processo Seletivo dos Jovens	22
Formação Teórica	24
Formação Básica	24
Formação Específica	28
Formação Prática	29
Acompanhamento e Monitoramento	29
Avaliação	30
Programa de qualificação socioprofissional para adultos.....	35
Como fazer	36
Balcão de Encaminhamento ao Mercado de Trabalho	41
Apoio ao empreendedorismo	43
Como fazer?	45
Poupança comunitária	49
Como funciona	49
Benefícios para a comunidade	50
Passo a passo	49
Lista de siglas	56
Glossário	57

Apresentação

Este kit é resultado de um dos inúmeros esforços do Ministério das Cidades (MCidades) de promover o fortalecimento e a ampliação do repertório de metodologias sociais utilizadas no âmbito de programas de urbanização de assentamentos precários. Hoje, no Brasil, pode-se afirmar que há um conhecimento consolidado acerca do trabalho social realizado de suporte às famílias beneficiadas diretamente com as obras de urbanização. Entretanto, percebe-se a necessidade de maior investimento no conhecimento do território e sua conexão com o restante da cidade, em ações de fortalecimento da sociedade civil e de geração de trabalho e renda, bem como na promoção da intersetorialidade da intervenção.

Indo ao encontro dessa demanda do MCidades, em especial da Secretaria Nacional de Habitação (SNH), surge a colaboração do Projeto de Apoio Técnico e Social (PAT), financiado pelo Governo da Itália, mediante canal multilateral da Aliança de Cidades. Esse projeto tem como entidade executora a Fundação AVSI¹ que sistematizou suas metodologias mais relevantes referentes às necessidades do atual trabalho social.

Tais metodologias foram desenvolvidas em projetos de cooperação técnica internacional, com recursos garantidos e num volume superior àquele normalmente disponível num projeto de urbanização de favelas. Para que pudessem ser aplicadas e integrassem os padrões mínimos do componente social em programas de habitação de interesse social, foi feito um trabalho conjunto com a equipe da SNH e da Aliança de Cidades adaptando-as para serem implementadas em escala nacional, em conformidade com a nova normativa existente.

¹ A Fundação AVSI é uma organização não governamental (ONG), sem fins lucrativos, com sede na Itália e filial no Brasil cuja missão é apoiar o desenvolvimento humano nos países em desenvolvimento, com atenção especial à educação e à promoção da dignidade da pessoa em todas as suas expressões. Está presente em 38 países, sendo que no Brasil iniciou seus trabalhos em 1982.

Primeiras palavras

O Trabalho Social, como concebido pelo Ministério das Cidades, prevê quatro eixos de ações, dentre os quais o desenvolvimento econômico e social que objetiva a construção de articulações com as políticas públicas, bem como a execução de ações estratégicas beneficiando os moradores da intervenção, através de recursos do Trabalho Social.

A falta de acesso dos jovens e adultos de comunidades carentes às vagas que demandam capacitação e qualificação profissional acaba por gerar pessoas que não se inserem e que ficam à margem da sociedade. A incapacidade de desempenhar uma atividade produtiva reconhecida financeiramente gera um sentimento de inutilidade e ociosidade, podendo aumentar os níveis de criminalidade, violência, conflito e problemas de abuso de drogas, distúrbios de saúde mental e pobreza. Daí percebe-se a importância da política pública para maximizar o potencial produtivo dos jovens e adultos e promover a disponibilidade de oportunidades de emprego digno.

A equipe do trabalho social pode contribuir para a geração de trabalho e renda

A presença da equipe do trabalho social por um longo período em territórios com grande vulnerabilidade socioespacial é uma oportunidade ímpar para contribuir concretamente para criar condições favoráveis de geração de trabalho e renda para jovens e adultos.

Gerar trabalho e renda em uma comunidade de assentamentos precários significa, por um lado, qualificar as pessoas para acessar a demanda do mercado existente, tanto como empregados, como quanto no apoio ao empreendedorismo para os que têm uma vocação para o trabalho autônomo.

Este manual tem como finalidade oferecer a descrição de alguns modelos utilizados pela Fundação AVSI para a geração de trabalho e renda, como a Formação de Jovens Aprendizes, Qualificação Socioprofissional, Balcão de Encaminhamento ao Mercado do Trabalho e Apoio ao Empreendedorismo. Além disso, foi incluída a metodologia da Poupança Comunitária.

Oportunidade para jovens de baixa renda

Com a retomada do crescimento econômico do País, ampliaram-se os níveis de ocupação e também dos rendimentos do trabalho, em paralelo à falta de candidatos habilitados aos empregos oferecidos. Essa escassez se manifesta de duas formas: a primeira é a indisponibilidade de recursos humanos para fazer frente aos desafios do crescimento, e a segunda diz respeito à qualidade da formação de nossos recursos humanos.

Diante deste contexto, estudos¹ alertam para a situação de **vulnerabilidade dos jovens** quanto ao trabalho, sendo esse um dos contingentes populacionais mais frágeis na disputa por um posto de trabalho e que apresentam algumas das mais altas taxas de desemprego e de subemprego no País.

O Brasil tem 48 milhões de habitantes entre 15 e 29 anos, dos quais 34 milhões têm entre 15 e 24 anos. É nesta faixa etária da população brasileira que se encontram os piores índices de desemprego, de evasão escolar, de falta de formação profissional, número de mortes por homicídio, envolvimento com drogas e com a criminalidade.²

As dificuldades mais comuns enfrentadas pelos jovens para conseguirem emprego são: a alegação de falta de experiência por parte dos empregadores; a exigência de nível médio e de conhecimentos de informática; a falta de preparo escolar para a competição no mercado; a discriminação por residirem em comunidades de assentamentos precários, o que limitaria suas oportunidades, entre outros³.

A esses obstáculos se somam outros relacionados ao avanço tecnológico, dificilmente acompanhado pelas camadas de baixa renda, para que possam aproveitar as oportunidades e se inserir no mercado do trabalho, uma vez que a incorporação de novas tecnologias no processo produtivo e de novos produtos requer uma força de trabalho apta a aprender e a desenvolver novas técnicas.

Diante do quadro apresentado, podemos afirmar que o motivo maior e mais frequente pela falta de acesso ao trabalho está relacionada à **educação**. Ou seja, o baixo nível de escolaridade é um dos determinantes apontados para a elevada taxa de desocupação dos jovens. Por essa razão, a Fundação AVSI optou por, entre as diversas modalidades de capacitação existentes no Brasil,

1 CASTRO, M. Cultivando vida, desarmando violências: experiências em educação, cultura, lazer, esporte e cidadania em jovens com situação de pobreza. Brasília: UNESCO, 2001.

2 Site do Planalto – Secretaria Geral da Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/secgeral/frame_juventude.htm. Acesso em: 16 de abril de 2012.

3 ABRAMOVAY, Miriam; CASTROL, Maria Garcia. Jovens em situação de pobreza, vulnerabilidades sociais e violências. São Paulo, 2002.

recomendar neste kit a capacitação para os jovens no âmbito da **Lei da Aprendizagem**. Assim, integra-se uma carga horária extensa e mais significativa para que os jovens possam incorporar o percurso educativo/formativo proposto, diretamente associado às demandas do mercado de trabalho, o que favorece a oportunidade do primeiro emprego e o início de uma carreira profissional.

Incentivo ao aprendiz

A modalidade da aprendizagem possui um **grande potencial de inserção** de jovens em razão da significativa demanda ociosa no Brasil. De acordo com o Caged, existem atualmente, **no mínimo** 1.524.396 vagas para aprendizes em todo o País. O Ministério do Trabalho estabeleceu como meta, para o ano de 2011, 800 mil contratos de aprendizes, o que significa apenas 52% das vagas **acessíveis**. Entretanto, até o mês de setembro de 2011, o total de aprendizes admitidos estava em 207.171, **número aquém do esperado**, demonstrando que a meta não foi alcançada e gerando uma grande brecha de atuação para o eixo de desenvolvimento socioeconômico dos projetos de habitação de interesse social.

Aprendizagem Potencial (RAIS 2010)	1.524.396
Meta para 2011	800.000
Meta cumprida (até setembro de 2011)	207.171

Apesar da disparidade entre a meta prevista e a quantidade de vagas existentes não utilizadas, o número de aprendizes admitidos até setembro de 2011, 207.171, foi superior em relação ao total alcançado em todo o ano de 2010, que acumulou 192.959 vagas, como se pode ver na tabela abaixo.

Evolução dos empregos formais de aprendizes – Brasil e grandes regiões 2006 - 2010 (em nºs absolutos)					
Brasil e grandes Regiões	2006	2007	2008	2009	2010
Norte	4.172	5.627	7.029	8.025	10.341
Nordeste	8.298	11.854	14.371	22.209	28.907
Sudeste	51.965	66.810	76.266	83.968	100.474
Sul	10.054	13.755	20.647	23.184	32.283
Centro-Oeste	11.036	13.598	15.660	17.777	20.954
Brasil	85.525	111.644	133.973	155.163	192.959

Percebe-se que muitas vagas estão desocupadas por falta de conhecimento da Lei, tanto por parte dos jovens quanto das empresas, sendo muito comum que estas últimas vejam a lei como uma obrigação onerosa ao invés de investimento para formação de mão de obra qualificada.

Hoje, muitas vagas estão desocupadas por desconhecimento da Lei da Aprendizagem

Portanto, é necessário utilizar essa política nacional para investir na formação profissional desses jovens, divulgando e sensibilizando o setor privado para a sua importância. O objetivo é que a lei

seja disseminada e se torne mais eficaz, sendo incorporada como uma prática interna das empresas para obtenção e formação de mão de obra qualificada.

Conheça a Lei da Aprendizagem

De acordo com o Manual da Aprendizagem (disponível em: http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_2009.pdf) a Lei da Aprendizagem (Decreto nº 5.598/05), segundo determina o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), consiste em uma **formação técnico-profissional** metódica que prevê a execução de **atividades teóricas e práticas**, sob a **orientação de uma entidade formadora qualificada**, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, preferencialmente em programa correlato às atividades desenvolvidas nas **empresas** contratantes, sempre em funções que exijam formação profissional.

A formação abrange em suas atividades teóricas uma formação básica (português, matemática e formação humana) e outra específica (disciplinas técnicas), realizadas na entidade formadora, sob a orientação da mesma, ao passo que as atividades práticas são aquelas desenvolvidas na empresa, sendo que estas deverão ser compatíveis com a teoria ministrada.

Conforme a legislação em vigor, **todas as empresas de médio e grande porte**, com no mínimo sete empregados, estão obrigadas a contratarem aprendizes entre 14 e 24 anos e portadores de necessidades especiais sem limite máximo de idade. O percentual exigido por lei (art. 429 da CLT) é fixado entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, cabendo ao empregador, dentro dos limites fixados, contratar o número de aprendizes que melhor atender às suas necessidades.

Os aprendizes são contratados mediante **contrato de trabalho** especial, ajustado por escrito e de prazo determinado, com duração máxima, em regra, de dois anos. Nele, o empregador se compromete a assegurar ao adolescente/jovem, inscrito em programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz, por sua vez, se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT).

Portanto, o programa de aprendizagem é uma oportunidade concreta do jovem adquirir um aprendizado teórico sobre determinado ofício, bem como a prática nas empresas,

Como contratar o aprendiz

- O contrato do aprendiz deverá conter, expressamente, o curso, a jornada diária e semanal, a definição da quantidade de horas teóricas e práticas, a permissão para acesso à empresa pela equipe para monitoramento dos jovens, tempo máximo de afastamento, se for de interesse das partes, a remuneração mensal e o termo inicial e final do contrato, que devem coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previstos no respectivo programa.
- Os aprendizes também possuem direito a férias, 13º salário, previdência privada e FGTS (alíquota 2%).
- A jornada de trabalho legalmente permitida ao aprendiz é de 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas e/ou 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (art. 432, § 1º, da CLT), cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é, portanto, possível uma jornada diária de 8 horas somente com atividades práticas.

auferindo rendimentos formais de acordo com a legislação trabalhista brasileira. Ao mesmo tempo em que possibilita ao jovem ter acesso ao mercado de trabalho formal, permite ainda às empresas formarem mão de obra qualificada, cada vez mais necessária no cenário econômico atual.

Áreas de formação

O MTE hoje delimita áreas mais conhecidas como arcos de ocupação a serem oferecidos no programa de aprendizagem. O Arco Ocupacional é o agrupamento de ocupações relacionadas, que possuem base técnica próxima e características complementares.

Cada um dos Arcos pode abranger as esferas da produção e da circulação (indústria, comércio, prestação de serviços), garantindo assim uma formação mais ampla, de forma a aumentar as possibilidades de inserção ocupacional do adolescente e/ou jovem trabalhador, seja como assalariado, auto-emprego ou economia solidária.

Embora um Arco possa apresentar um número maior de ocupações, hoje a proposta determinada pelo Ministério trabalha com, no mínimo, quatro e, no máximo, cinco ocupações por Arco, limitação determinada a partir da carga horária disponível.

Tabela – Arcos de Ocupação estabelecidos pelo MTE

ARCO	OCUPAÇÕES	CÓDIGO CBO
1. Telemática	a) Operador de Microcomputador	a) 4121-10
	b) Telemarketing (vendas)	b) 4223-10
	c) Helpdesk (assistência)	c) 3172-10
	d) Assistente de vendas (informática e celulares)	d) 3541-25
2.A. Construção e Reparos I (Revestimentos)	a) Ladrilheiro	a) 7165-10
	b) Pintor	b) 7233-10/7166-10
	c) Gesseiro	c) 7164-05
	d) Trabalhador da manutenção de edificações (revestimentos)	d) 9914-05
2.B. Construção e Reparos II (Instalações)	a) Eletricista Predial	a) 7156-10
	b) Instalador-reparador de linhas e equipamentos de telecomunicações	b) 7313-20
	c) Instalador de sistemas eletrônicos de segurança	c) 9513-05
	d) Trabalhador da manutenção de edificações (instalações elétricas e de telecomunicações)	d) 9914-05
3. Turismo e Hospitalidade	a) Cumim (auxiliar de garçom)	a) 5134-15
	b) Recepcionista	b) 4221-05
	c) Guia de turismo (Local)	c) 5114-05
	d) Organizador de evento	d) 3548-20

4. Vestuário	a) Costureiro b) Reformadora de roupas c) Montador de artefatos de couro d) Vendedor de comércio varejista (vestuário)	a) 7632-10 b) 7630-15 c) 7653-15 d) 5211-10
5. Administração	a) Arquivista/arquivado b) Almoxarife c) Auxiliar de escritório/administrativo d) Contínuo/Office-boy/Office-girl	a) 4151-05 b)4141-05 c)4110-05 d)4122-05
6. Serviços Pessoais	a) Cabeleireiro escovista b) Manicure/pedicure c) Maquiador d) Depilador	a) 5161-10 b) 5161-20/5161-40 c) 5161-25 d) 5161
7. Esporte e Lazer	a) Recreador b) Monitor de esportes e lazer c) Animador de eventos esportivos1	a)3714-10 b)3714-10 c)3763-05
8. Metalmeccânica	a) Serralheiro b) Funileiro industrial c) Assistente de vendas (automóveis e autopeças) d) Auxiliar de promoção de vendas – administrativo (lojas de automóveis e autopeças)	a) 7244-40 b) 7244-35 c) 3541-25 d) 4110-05
9. Madeira e Móveis	a) Marceneiro b) Reformador de móveis c) Vendedor lojista (móveis)	a)7711-05 b)7652-35 c)5211-10
12. Arte e Cultura I	a) Assistente de coreografia (a alterar) b) Animador de eventos culturais2 c) Assistente de produção	a)2628-05 b)3763-05/37 63-10 c)3741
13. Arte e Cultura II	a) Revelador de filmes fotográficos b) Fotografo social c) Operador de câmara de vídeo (cameraman) d) Finalizador de vídeo	a)7664-10/7664-15 b) 2618-15 c) 3721-15 d)3744-15
14. Saúde	a) Recepcionista de consultório médico ou dentário b) Atendente de farmácia-balconista c) Auxiliar de administração (hospitais e clínicas)	a) 4221-10 b) 5211-30 c) 4110-05
15. Gestão Pública e 3º Setor	a) Auxiliar administrativo b) Coletor de dados em pesquisas	a) 4110-10 b) 4241-05

TRABALHO SOCIAL EM PROGRAMAS E PROJETOS DE HABITAÇÃO DE INTERESSE SOCIAL

16. Educação	a) Monitor de recreação b) Reforço escolar c) Contador de histórias d) Auxiliar administrativo (escolas/bibliotecas)	a) 3714-10 b) 3341 c) 2625-05 d) 4110-10
17. Transporte	a) Cobrador b) Ajudante de motorista (entregador) c) Assistente administrativo (transporte) d) Despachante de transportes coletivos	a) 5112-15 b) 7832-25 c) 4110-10 d) 5112-10
18. Alimentação	a) Chapista b) Repositor de mercadorias (em supermercados) c) Cozinheiro auxiliar d) Vendedor ambulante (alimentação)	a) 5134-35 b) 5211-25 c) 5132-05 d) 3541-30
19. Gráfica	a) Guilhotineiro – na indústria gráfica b) Encadernador c) Impressor (serigrafia) d) Operador de acabamento (indústria gráfica)	a) 7663-20 b) 7687-05 c) 7662-05 d) 7663-15
20. Joalheria	a) Joalheiro na confecção de bijuterias e jóias de fantasia b) Joalheiro (reparações) c) Gravador (joalheria e ourivesaria) d) Vendedor de comércio varejista (jóias, bijuterias e adereços)	a) 7510-10 b) 7510-15 c) 7511-15 d) 5211-10
21. Agro-extrativista	a) Criador de pequenos animais (apicultura ou avicultura de corte ou avicultura de postura) b) vTrabalhador em Cultivo regional (fruticultura, olericultura) c) Extrativista florestal de produtos regionais (madeira; alimentos silvestres; fibras, ceras e óleos; gomas e resinas) d) Artesão regional (cerâmica, bordados, madeira, palha e materiais orgânicos)	a) 6234-10/6233-05/6233-10 b) 6225/6223 c) 6321/6324/6323/6322 d) 7521-05/7523-10/7682-05/8332-05
22. Pesca/piscicultura	a) Pescador artesanal (pescado de água doce e salgada) b) Auxiliar de piscicultor c) Trabalhador no beneficiamento do pescado (limpeza, salgador, defumador e subprodutos dos peixes) d) Vendedor de pescado – Peixeiro (comércio varejista)	a) 6311-05/6310-20 b) 6313-25 c) 8414-84/8481-10/8481-05 d) 1414-10

Fonte: Ministério do Trabalho, http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BF46B002E4835/p_20071213_615.pdf, acesso em maio de 2012.

Outras vagas

É possível solicitar ao Ministério do Trabalho o acréscimo de algumas ocupações que estejam relacionadas aos arcos ocupacionais, mas que não estejam especificados dentro dos mesmo

A definição da **carga horária** do programa deve ter como parâmetro a carga horária dos cursos técnicos homologados pelo MEC, aplicando-se o mínimo de 40% da carga horária para a parte teórica do curso correspondente ou 400 horas, o que for maior. De acordo com a Portaria 1003/2008/MTE, a carga horária teórica deverá representar no mínimo 25% e, no máximo, 50% do total de horas do programa. **Recomendamos uma carga horária média de 900h: 450h de formação teórica, destas 150h da formação básica, e 450h de formação prática na empresa (450h), distribuída ao longo de 12 meses.**

Quem são entidades formadoras?

Entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, que buscam promover a qualidade técnico-profissional, dos programas e cursos de aprendizagem, em particular a sua qualidade pedagógica e efetividade social.

Devem ser **reconhecidas pelo MTE** e, quando o público atendido for menor de 18 anos, devem cadastrar seus programas e cursos no respectivo Conselho Municipal dos **Direitos** da Criança e do Adolescente.

Reconhecimento pelo MTE

Para reconhecimento do curso pelo MTE, a instituição deve fornecer, no mínimo, a lista de exigências estabelecida pelo Art. 3º da Portaria 1003/2008/MTE que pode ser encontrada em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BF46B002E4835/p_20071213_615.pdf

Podem ser entidades formadoras:

- Os Serviços Nacionais de Aprendizagem: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai); Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat) e o Serviço Nacional de Cooperativismo (Sescoop).

Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida pelas seguintes entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, cabendo à inspeção do trabalho verificar a insuficiência de cursos ou vagas:

- Escolas Técnicas (IFs) de Educação, inclusive as agrotécnicas;
- Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no CMDCA, caso trabalhem com jovens menores de 18 anos.

FÓRUM NACIONAL DE APRENDIZAGEM

O Fórum Nacional, bem como o Fórum Regional de Aprendizagem é uma ferramenta de extrema importância para aperfeiçoamento da aplicação da Lei da Aprendizagem, pois se constitui em um espaço de trocas e discussão entre entidades formadoras e órgãos de fiscalização.

O Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional foi instituído pela **portaria nº 983 de 26/11/2008** para:

- Promover o contínuo debate entre instituições formadoras, órgãos de fiscalização e representação de empregadores e trabalhadores;
- Desenvolver, apoiar e propor ações de mobilização pelo cumprimento de contratação de aprendizes, conforme disposto na CLT;
- Monitorar e avaliar o alcance das metas de contratação e efetividade na oferta de programas de aprendizagem profissional.

ATENÇÃO: É de extrema importância que as entidades qualificadoras se associem aos Fóruns regionais, para que possam acompanhar as discussões sobre a aprendizagem bem como ter voz ativa no amadurecimento da lei. O Fórum pode ser acessado através do link: http://portal.mte.gov.br/politicas_juventude/forum-nacional.htm

Para consultar as entidades e cursos já cadastrados no MTE acesse o: <http://www.juventudeweb.mte.gov.br/indexPesquisaAprendizagemInternet.asp?TPConsulta=2>

Como virar entidade formadora – cadastro MTE

Por meio da Portaria MTE nº 615/07, em vigor desde 14/12/07, o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego cria o Cadastro Nacional de Aprendizagem, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, buscando promover a qualidade técnico-profissional, dos programas e cursos de aprendizagem, em particular a sua qualidade pedagógica e efetividade social.

Podem se inscrever: escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas, e as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos **Direitos** da Criança e do Adolescente. Estas entidades deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

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

As entidades devem se inscrever no Cadastro Nacional de Aprendizagem, disponível no sítio do MTE, através de formulário eletrônico (encontrados no http://www2.mte.gov.br/politicas_juventude/inscricao_entidade.asp), bem como cadastrar os respectivos programas e cursos de aprendizagem.

Lembra-se que as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, além do cadastramento, deverão também, cadastrar seus programas e cursos de aprendizagem no respectivo Conselho Municipal dos **Direitos** da Criança e do Adolescente, quando o público atendido for menor de 18 anos.

Para inscrição no Cadastro Nacional de Aprendizagem a instituição deve fornecer, no mínimo, as seguintes informações:

- a) público participante do programa/curso: número, perfil socio-econômico e justificativa para seu atendimento;
- b) objetivos do programa/curso: propósito das ações a serem realizadas, indicando sua relevância para o público participante, para a sociedade e para o mundo do trabalho;
- c) conteúdos a serem desenvolvidos: conhecimentos, habilidades e competências, indicando sua pertinência em relação aos objetivos do programa, público participante a ser atendido e potencial de aplicação no **mercado** de trabalho;
- d) estrutura do programa/curso e sua duração total em horas, justificada em função do conteúdo a ser desenvolvido e do perfil do público participante, contendo:
 - d.1) a definição e ementa do(s) curso(s);
 - d.2) sua organização curricular em módulos, núcleos ou etapas com sinalização do caráter propedêutico ou profissionalizante dos mesmos;
 - d.3) respectivas cargas horárias teóricas e práticas; e
 - d.4) ações de aprendizagem prática a serem desenvolvidas no local da prestação dos serviços;
- e) infra-estrutura física: equipamentos, instrumentos e instalações demandadas para as ações do programa, em função dos conteúdos, duração, número e perfil dos participantes;
- f) recursos humanos: número e qualificação do pessoal técnico-docente e de apoio, identificação de ações de formação de educadores, em função dos conteúdos, duração, número e perfil dos participantes;
- g) mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado;
- h) mecanismos de vivência prática do aprendizado; e
- i) mecanismos para propiciar a permanência dos aprendizes no **mercado** de trabalho após o término do contrato de aprendizagem.

Modelo de formação em programas e projetos de habitação de interesse social com base na Lei da Aprendizagem

Idealmente, a formação no âmbito da Lei da Aprendizagem deve ser custeada pela empresa, que normalmente se depara com duas possibilidades: i) primeiramente pode verificar com o Sistema S a possibilidade de algumas vagas não onerosas, por meio da quota patronal das empresas, que obtêm este direito devido ao pagamento mensal ao Sistema “S” de 1% da alíquota incidente sobre a folha de pagamento dos salários dos seus funcionários (frente à demanda local esta quota normalmente não é suficiente) e ii) pagamento integral da formação técnica pela empresa, sendo vista como um investimento em mão de obra qualificada e como forma de responsabilidade social da empresa que está gerando emprego e renda para jovens moradores de locais de alta vulnerabilidade.

A proposta da Fundação AVSI busca a articulação do setor público e privado

Para facilitar sua aplicação em larga escala no âmbito do Trabalho Social de programas e projetos de habitação de interesse social, o modelo aqui sugerido, partindo da experiência da Fundação AVSI, nasce do pressuposto de uma interação e articulação entre o setor público e privado, preconizando uma **parceria com o Sistema S**, estabelecendo uma relação de co-responsabilidade como um mecanismo para obtenção de menores custos e melhor qualidade no processo de capacitação técnica de jovens em situação de vulnerabilidade.

Neste modelo, destacam-se quatro atores com papéis bem definidos e de fundamental importância para o êxito da iniciativa. Em seguida, são sugeridos os procedimentos para sua execução (passo a passo).

A. Equipe Técnica

A equipe técnica do Trabalho Social é responsável pela mediação com todos os atores do programa: empresas, Sistema S ou outras entidades formadoras e comunicação com a DRT.

Caberá também à equipe a realização do processo seletivo, bem como o acompanhamento do jovem a ser realizado na entidade formadora e na empresa.

B. Empresa

O papel da empresa é de contribuir para o percurso educativo/formativo ativando o contrato de aprendiz e assumir todos os custos que dele derivam, mantendo o jovem

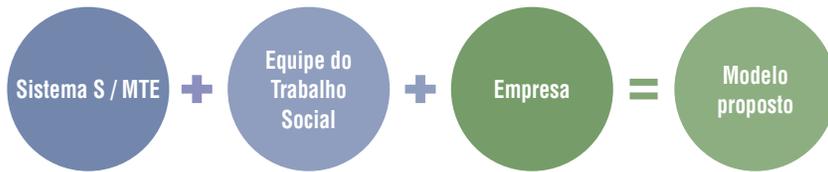
Relacionamento com a DRT

O papel da DRT/MTE é fundamental para a aplicação da lei. Orienta as empresas e às entidades formadoras, além de ter a função de fiscalizar as empresas se estão cumprindo a quota determinada de aprendizes. A ação da DRT é complementar ao papel da entidade formadora de qualificar os jovens e garantir os direitos do mesmo em conformidade com a Lei da Aprendizagem. As entidades formadoras também devem manter uma relação com a DRT para fins de orientação sobre o Programa de Aprendizagem desenvolvido por elas.

pelo menos por um ano e no máximo dois anos na empresa, podendo contratá-lo ou não após o término do contrato.

C. Sistema “S” ou outras entidades formadoras

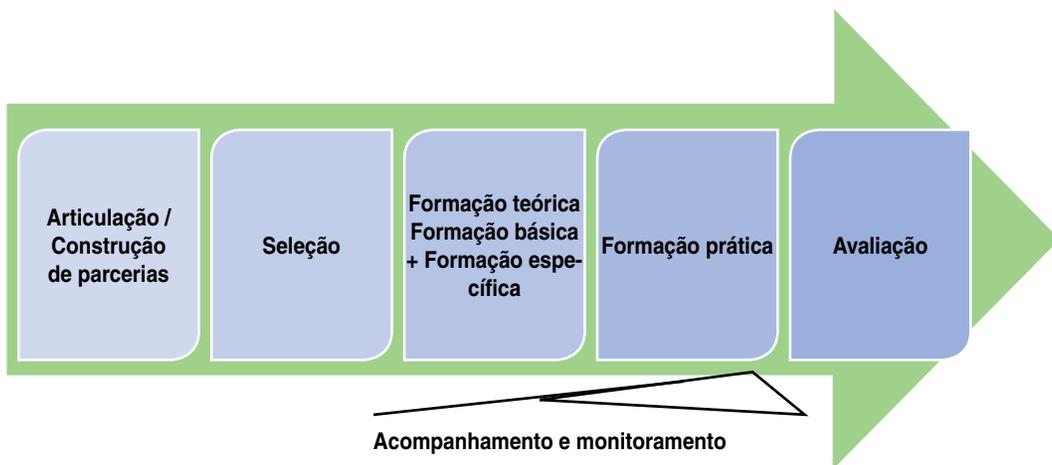
O Sistema S aparece no modelo proposto como entidade formadora qualificada prioritária e experiente na capacitação técnico-profissional de jovens que será responsável por elaborar e ministrar a formação teórica (básica e específica), e verificar se a atividade prática está de acordo com a teoria ensinada.



Outros atores

Caso o sistema S não esteja presente ou disponível para ofertar cursos de aprendizagem, há outros atores que podem garantir a formação técnica. No âmbito das políticas públicas estaduais e municipais existem programas para formação de jovens que podem ser transferidos para organizações sem fins lucrativos reconhecidos pelo MTE como aptas para ofertar cursos de capacitação técnica. Outra possibilidade é que as empresas assumam o custeio desta formação, como previsto na lei.

Etapas do programa de Aprendizagem



Articulação Local/Construção de Parcerias

A articulação para a construção de parcerias é o primeiro passo a ser dado em busca da execução do programa de aprendizagem, uma vez que para a realização da formação técnico-profissional deverá existir empresas parceiras que serão responsáveis pela ativação dos contratos de aprendizagem para que os jovens tenham a formação prática e possam, de fato, se inserir no mercado de trabalho formal.

- a) Primeiramente, baseando-se no Estudo do Mercado do Trabalho, reportado no KIT 1 – Conhecimento e Planejamento Integrados, são identificados os setores para investir na formação através de cursos a serem oferecidos pelo projeto;
- b) Em seguida, a equipe do projeto, junto com a entidade formadora define o conteúdo programático/proposta pedagógica respeitando os arcos ocupacionais previstos na Lei da Aprendizagem, definindo a carga horária, o conteúdo teórico e prático e a metodologia de monitoramento e acompanhamento. O MTE pode contribuir para a definição do conteúdo programático do curso a ser oferecido.
- c) Após a formatação do Programa de Aprendizagem, dos possíveis ajustes sugeridos e a validação do curso⁴ por parte da DRT, inicia-se a atividade com o intuito de buscar empresas no mercado interessadas em ativar contratos de aprendiz. Para tanto, é feito um levantamento ou um estudo de forma genérica das empresas presentes no território municipal ou Região Metropolitana, se for o caso, de acordo com o setor selecionado no Estudo do Mercado do Trabalho.

Posteriormente é realizado um mapeamento destas empresas com dados mais específicos, baseando-se na demanda por jovens aprendizes. Em seguida é realizado o contato com as empresas através de email, telefone, indicações, como também pode-se alcançar às empresas mediante

⁴ A validação ocorre para cada curso, não se trata de uma validação genérica da entidade.

informações disponíveis pela DRT (Delegacia Regional do Trabalho), sobre àquelas interessadas na aplicação da Lei da Aprendizagem.

Indica-se a necessidade de serem feitas visitas às empresas com material de divulgação e outras informações sobre a formação. Normalmente esta conversa é realizada com o setor de Recursos Humanos.

O contato com as empresas é primordial, tanto para garantir a inserção do jovem, quanto para promover um processo educativo junto às mesmas, já que a maioria desconhece a Lei.

Após o contato com as empresas, com o intuito de fortalecer a participação das mesmas e divulgar o Projeto, sugere-se a realização de um Seminário para a apresentação da Formação Técnica no âmbito da aprendizagem (objetivos, carga horária, plano pedagógico) e da metodologia que será utilizada. Esta apresentação poderá reunir também os atores estratégicos como os três níveis de governo (Ministério do Trabalho, Estado e Município), líderes comunitários e representantes das associações e sindicato da área escolhida para a formação, a fim de que seja evidenciada a importância da iniciativa e que sejam sensibilizados acerca da educação profissional com ênfase na Lei de Aprendizagem, para que assim possam participar, contribuir e se comprometerem com o projeto.

d) Com a identificação da(s) empresa(s), é formalizado o acordo com a entidade formadora, definindo as responsabilidades das partes para a execução da formação teórica e prática.

Para o sucesso da iniciativa

O envolvimento do MTE por meio das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) é fundamental para o êxito da iniciativa. Nesse sentido, vale ressaltar que a DRT, quando identifica empresas que não cumprem a quota de aprendizes prevista na lei e o Sistema S não consegue atender esta demanda, divulga uma lista de entidades qualificadoras como alternativa e estabelecem um prazo de 30 dias para regularizar a situação por meio da ativação do contrato de aprendiz. Caso contrário, as empresas serão multadas.

Dificuldades encontradas na aplicação da Lei da Aprendizagem

Algumas dificuldades normalmente são enfrentadas, no caso dos jovens, destacando-se principalmente:

- A não adesão das empresas à contratação do Aprendiz, quando não notificadas pelo MTE, o que ocorre muitas vezes por conta da desinformação acerca da Lei da Aprendizagem.
- O desrespeito às notificações (50% das empresas não compareceram ao MTE, ao menos para notificação);

- A resistência para inserção de jovens do sexo feminino quando se trata de áreas consideradas “masculinas” como a construção civil;
- A resistência das empresas para que as entidades qualificadoras acompanhem o jovem, periodicamente fazendo visitas e avaliações;
- O descumprimento dos prazos para a contratação dos jovens e atrasos com relação ao pagamento das passagens e no envio de contratos à equipe do projeto para monitoramento do processo e dos direitos e deveres previstos;
- Falta de clareza dos jovens sobre as suas perspectivas profissionais, necessitando uma formação humana com carga horária significativa.

Diante destas dificuldades, é importante a sensibilização constante por parte da equipe sobre a importância da lei, do processo seletivo e da inclusão do sexo feminino no trabalho através de telefonemas e visitas periódicas às empresas, além de uma presença constante dos auditores fiscais nas empresas durante processo de aprendizagem, como forma de solucionar estes problemas.

Paralelamente aos pontos supracitados, desde 2000 até 2012, a lei vem amadurecendo e incorporando atividades e métodos que não eram determinados e legalizados, através das discussões a nível regional e nacional (Fóruns de aprendizagem), contribuindo para a superação de algumas dificuldades.

Processo Seletivo dos Jovens

O processo seletivo não está descrito na Lei de Aprendizagem, mas é uma etapa muito importante. Devido à idade e à vulnerabilidade social em que vivem, os jovens não têm muita clareza sobre os seus talentos e perspectivas profissionais. A seleção é o primeiro contato com o jovem para despertar o interesse e verificar o perfil, aptidões e as motivações de fazer um percurso técnico-profissional, além de ajudar a perceber se o percurso proposto é o que se deseja.

A relação direta com o território permite à equipe do trabalho social reconhecer jovens interessados

Também contribuem para uma boa seleção o conhecimento e a relação direta com o território da equipe do Trabalho Social, funcionando como um filtro em busca de jovens comprometidos que consigam ver a formação oferecida como uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional.

A seleção deve ser encarada como um investimento muito valioso pelas empresas para a obtenção de mão de obra qualificada.

- f) Após a prova, ocorrem as **visitas domiciliares**, que permitem o estreitamento da relação com a família e a verificação in loco de informações socioeconômicas.
- g) Depois das visitas, é proposta uma etapa com **dinâmica de grupo** para a verificação do comportamento e avaliação da capacidade de relacionamento, habilidades e trabalho em equipe.
- h) A última etapa do processo seletivo consiste em **entrevista individual** com os jovens para verificação da motivação e interesse pela proposta.
- i) Por fim, a equipe técnica disponibiliza a relação dos candidatos pré-selecionados para a empresa com o intuito de que esta selecione os jovens conforme o número de vagas disponíveis e que se encaixaram no perfil desejado, dando seguimento ao programa de aprendizagem.

O prazo estimado para todo o processo seletivo é de dois meses, a partir do qual se inicia a formação teórica e prática com horizonte temporal mínimo de 12 meses e máximo de 24 meses.

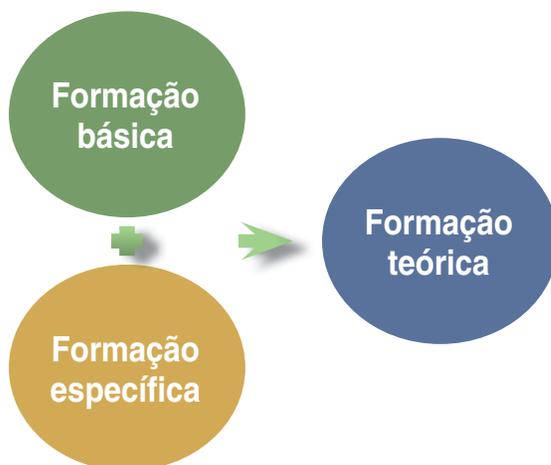


Formação Teórica

A formação teórica será garantida pelo Sistema S ou outra entidade formadora, quando for pertinente. De acordo com o Manual de Aprendizagem, a instituição deverá utilizar como parâmetro a carga horária dos cursos técnicos homologados pelo MEC, aplicando-se o mínimo de 40% da carga horária do curso correspondente ou 400 horas para formação teórica, o que for maior. A parte teórica deverá representar no mínimo 25% e, no máximo, 50% do total de horas do programa.

O ideal é que o curso seja construído (caso a entidade formadora não tenha ainda o programa) pela equipe técnica social, pela instituição formadora juntamente com o Ministério do Trabalho e as empresas, para que o curso englobe as demandas do mercado de trabalho, conforme identificadas no Mapeamento do Mercado de Trabalho (ver Guia I), contendo uma carga horária significativa e várias disciplinas adequadas para tornar o jovem mais completo e preparado.

Nessa modalidade de formação, convém a adoção da metodologia do “Aprender-Fazendo”, onde os jovens podem obter conhe-



cimento na teoria e na prática na própria escola, além de estar incluso nesta metodologia, visitas técnicas e convidadas de empresas parceiras.

A etapa teórica do curso divide-se em duas formações complementares: a básica e a específica.

Formação Básica

A formação básica, ministrada pela entidade formadora, é composta por três disciplinas: português, matemática e formação humana.

a) A disciplina de Português – visa proporcionar o aprimoramento do aluno nos seus três eixos principais, a comunicação oral, escrita e leitura e interpretação de textos, levando-o a comunicar-se com maior facilidade com seus superiores e colegas de trabalho. Ou seja, tem por objetivo possibilitar o desenvolvimento da escrita, da oralidade, da leitura e competência textual, dimensionada na formação profissional através de recursos que auxiliem não apenas no processo de construção de competências específicas da disciplina, mas também no exercício da cidadania, através da leitura e expressão dos textos de diferentes gêneros, do conhecimento técnico da língua e seus códigos sociais, contextuais e linguísticos.

b) Matemática – tem o intuito de realizar um diagnóstico do grupo, para nivelar os conhecimentos da matéria e trabalhar conceitos básicos da área, visando dar suporte a outras disciplinas e preparar os alunos para etapas mais avançadas do curso. E, assim, estabelecer o processo de formação progressiva, possibilitando a ampliação do conhecimento em matemática, focando no desenvolvimento do raciocínio lógico, como forma de capacitá-los para o desenvolvimento do conhecimento mais técnico, proposto na formação, favorecendo uma aprendizagem processual e contínua, respeitando a importância dos conteúdos específicos dessa área.

Orienta-se que, o planejamento das atividades das disciplinas citadas busque contemplar os conteúdos, acima descritos, priorizando os resultados obtidos nas avaliações processuais da disciplina como indicador do caminho formativo a ser percorrido.

c) Formação Humana – tendo maior peso na formação básica (mínimo de 80 horas previsto na lei), pode ser vista como um processo educativo e emancipatório que pode gerar uma visão do trabalho como capacidade de transformação da realidade. O seu intuito é promover uma integração inicial do grupo, estreitar a relação entre esses jovens e o projeto do qual estão sendo beneficiados, abordar as relações interpessoais e contribuir para a inserção destes no mercado de trabalho, através dos temas voltados ao mundo do trabalho, com relação a processos seletivos e postura profissional, por meio da reflexão sobre motivação, autoestima, responsabilidade, identidade, saúde, legislação trabalhista, cidadania, meio ambiente, inclusão digital, permanência no mundo do trabalho e orientação vocacional.

O percurso de introdução ao trabalho é o primeiro instrumento para o reforço da pessoa no contexto de seus relacionamentos primários e secundários, e desta maneira sustenta e reforça as oportunidades de mobilidade social, tornando a pessoa que vive em comunidade capaz de poder competir de modo adequado, e mover-se num âmbito que é muito distante daquele em que ele viveu e cresceu até aquele momento.

A depender do contexto, essa formação pode ser feita com abordagens diferentes, mas **o objetivo é sempre fortalecer o jovem no processo formativo.**

A Portaria 1003/2008 do Ministério do Trabalho determina algumas matérias e conteúdos que devem ser obrigatoriamente tratados na formação básica (português, matemática e humana) e específica, dentre eles:

CONTEÚDOS DETERMINADOS PELO MTE

CONTEÚDOS DE FORMAÇÃO HUMANA E CIENTÍFICA:	
Português	a) comunicação oral e escrita, leitura e compreensão de textos e inclusão digital;
Matemática	b) raciocínio lógico-matemático, interpretação e análise de dados estatísticos;
Formação Humana	c) diversidade cultural brasileira relacionada ao mundo do trabalho;
	d) organização, planejamento e controle do processo de trabalho e trabalho em equipe;
	e) direitos trabalhistas e previdenciários, saúde e segurança no trabalho;
	f) direitos humanos com enfoques sobre respeito de discriminação por orientação sexual, raça, etnia, idade, credo religioso ou opinião política;
	g) educação fiscal para o exercício da cidadania;
	h) formas alternativas de geração de trabalho e renda com enfoque na juventude;
	i) educação para o consumo e informações sobre o mercado e o mundo do trabalho;
	j) prevenção ao uso indevido de álcool, tabaco e outras drogas;
	k) educação para a saúde sexual reprodutiva, com enfoque nos direitos sexuais e nos direitos reprodutivos e relações de gênero;
	l) políticas de segurança pública voltadas para adolescentes e jovens; e
m) incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, entendendo-se a defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania.	

Baseado nessas linhas diretrizes ou conteúdos predeterminados, como forma de exemplo, o Projeto Semente de Ciência⁵, que capacita jovens em Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) em Salvador (BA) construiu a disciplina de formação humana, conforme grade abaixo.

⁵ O Projeto Semente de Ciência é realizado pela Associação Voluntários para o Serviço Internacional Nordeste (AVSI Nordeste) em parceria com a Fundação AVSI, a SEDES - Secretaria de Desenvolvimento Social do Estado da Bahia e a Associação italiana Organização de Auxílio Fraternal (OAFI). Esse projeto apresenta dois âmbitos de atuação: Formação Profissional de Jovens e Difusão de Ciência, buscando desenvolver um processo educativo de qualificação profissional na área da tecnologia e informática, envolvendo jovens de 18 a 24 anos, que inclui capacitação técnica, formação humana e educação para o trabalho, além de ações de mobilização junto ao setor privado para inserção dos jovens no mundo do trabalho, contribuindo para sua inclusão social.

DISCIPLINAS	CONTEÚDOS
Ética, Cidadania e Direitos Humanos	Conceitos fundamentais da ética, moral e cidadania; Desenvolvimento humano e sua relação com o mundo; A organização da sociedade civil e a declaração dos Direitos Humanos; Histórico da Declaração Universal dos Direitos Humanos; Concepção de homem utilizada na declaração de direitos humanos; O Brasil e a declaração dos direitos humanos etc.
Aprendizagem	Lei da aprendizagem; Direitos, obrigações e consequências; Diferenças entre contrato de aprendizagem e contrato convencional; Benefícios sociais da lei da aprendizagem; Formas de fiscalização; Direitos do trabalho CLT; Lei da aprendizagem / Responsabilidade Social;
Sociedade civil e Organização Social	Classes Sociais; As questões sociais e a discriminação das “minorias” (Gênero, Raça, credo, classe social, discriminação, violência doméstica contra a mulher e a criança e adolescente); Participação da sociedade civil; Movimentos Sociais
Juventude e Trabalho	Política pública para a Juventude; Os anseios e perspectivas da Juventude na atualidade; Perfil do mercado de trabalho no Brasil; Perfil do mercado de trabalho em salvador; Oportunidade / Qualificação etc.
Mercado de trabalho	Projeto Profissional; Obstáculos x Objetivos; Comportamento para o trabalho; Valorizando o potencial; Entrevista de trabalho / Currículo; Marketing Pessoal; Comunicação e relacionamento interpessoal; Comportamento humano no mercado de trabalho; Relacionamento de trabalho (Questões de gênero, raça, religião e classe social no mercado de trabalho);
Saúde	Saúde / sexualidade; Saúde / Drogas e violência; Saúde mental e física; Saúde da família;
Inclusão Digital	Aulas em laboratório de informática;
Associativismo e cooperativismo	Como surge; O que é; Formas de associativismo e cooperativismo; Relações com o trabalho na lógica do associativismo e cooperativismo; Consumidor x Cidadão;
Segurança do Trabalho	Noções Gerais; equipamentos de segurança; Utilização de EPI's / Responsabilidade da Empresa / Responsabilidade do empregado; Saúde e doenças ocupacionais etc.
Organização para o trabalho / Direito do Trabalho	O significado do trabalho para o homem; Aspectos principais sobre o mercado de trabalho – perfil do profissional; Constituição Federal; Direitos trabalhistas (FGTS, Seguro desemprego, salário mínimo, décimo terceiro salário, salário família, férias, etc) etc.
Educação Ambiental	O homem e o meio ambiente; Meio ambiente na contemporaneidade; Educação ambiental – Ações – ONU – Tratado Ambiental Mundial – Rio +20 e mudanças climáticas.
Família e Sociedade	O que é família; relação pais e filhos; Família – base da sociedade; Base familiar; Família x Sociedade;

A formação básica deve ter 160h de carga horária: 40h horas para português, 40h para matemática e 80h para formação humana (mínimo exigido pela lei), intercaladas com a formação específica,

utilizando alguns instrumentos e ferramentas como dinâmicas, recursos audiovisuais, painéis expositivos, reflexões onde são discutidos temas sobre formação profissional, compromisso e foco no mercado de trabalho, além da abordagem de questões de identidade, projeto de vida e temáticas relativas ao mercado de trabalho.

Formação Específica

Esta formação também é ministrada na entidade formadora. Diferentemente da formação básica, o MTE não determina uma base para a construção do conteúdo do curso, deixando a cargo da entidade formadora, juntamente com a empresa, porém realiza uma análise para validação do curso, podendo propor ajustes e adequações.

A seguir, encontra-se exemplo de um módulo⁶ (de um conjunto de quatro) da formação específica de aprendiz de pedreiro.

MÓDULO PEDREIRO DE ALVENARIA E ACABAMENTO – 160h

- Metrologia;
- Conceito de revestimento; Leitura e interpretação de projetos
- Recebimento, transporte e estocagem dos materiais
- Condições para o início do serviço
- Tipos de argamassas elaboradas e prontas
- Fases de assentamento de tijolos
- Construção de parede de tijolos de 1 vez
- Construção de parede de canto em ângulo reto com tijolos de ½ vez
- Construção de parede de tijolo de ½ vez com pilar de reforço de tijolo de 1 vez
- Ligação de paredes de tijolos de ½ vez em cruz
- Medição, marcação, esquadreamento e nivelamento de alicerce
- Ferramentas e equipamentos de trabalho
- Técnicas de corte de tijolos
- Construção de parede de tijolos/blocos de ½ vez
- Construção de parede de tijolos de 1 e ½ vez
- Amarração de parede em “t” com tijolos de ½ vez
- Construção de pilar com tijolo de 1 e ½ vez
- Parede de tijolos de ½ vez em curva
- Construção de laje pré-fabricada
- Aplicação do reboco: execução do taliscamento
- Procedimentos de acabamento e limpeza
- Fixação de marcos de portas e janelas

⁶ Programa da Escola Técnica SENAI- Água Fria (PE), contratada pela Fundação AVSI, no ano de 2010, para formação de aprendizes no âmbito do Projeto Comunidade Viva (2009-2011).

- Formas de assentamento das placas cerâmicas
- Pré-condição para o assentamento de um revestimento cerâmico
- Ferramentas de trabalho
- Conceito, tipos e emprego das argamassas
- Preparação da argamassa: procedimento manual e mecanizado
- Chapisco, emboço e reboco: conceito
- Tipos de desempenos em função do acabamento final
- Execução do revestimento: parede e teto
- Etapas de execução de contrapiso e regularização com argamassa-farofa
- Estudo e classificação dos diversos tipos de placas cerâmicas
- Juntas de assentamento: conceito
- Roteiro de assentamento de um revestimento cerâmico: parede e piso
- Gestão de resíduos da Construção Civil em conformidade com a resolução 307 do CONAMA
- SMS – Saúde, Meio Ambiente e Segurança aplicados à área.

Formação Prática

De acordo com a Portaria MTE nº 723, de 23 de abril de 2012, fica estabelecido que haja, no mínimo, 80h de formação teórica antes de ocorrer a formação prática. Esta última ocorre nas empresas onde os jovens aprendizes têm a oportunidade de colocar em prática tudo o que aprenderam na sala de aula. A carga horária normalmente é a mesma da formação teórica, podendo ser maior a depender do curso em questão, disponibilidade de recursos e tempo.

Além de exercitarem as atividades aprendidas na formação teórica os jovens aprendem novas técnicas, instrumentos de trabalho, formas de realizar o trabalho, a se relacionar com os funcionários e ter responsabilidade com horários e normas.

Acompanhamento e Monitoramento

Sistematicamente (*recomendam-se visitas semanais*) os jovens deverão ser acompanhados pela **entidade formadora** para que seja avaliado o desempenho pedagógico e social de cada um, a relação com a escola, com docentes e outros alunos, a frequência e motivação ao curso, o comportamento em sala de aula, os problemas individuais e familiares de cada jovem que estejam eventualmente interferindo na formação dos mesmos.

A equipe técnica deve acompanhar o desempenho e dos jovens aprendizes

Este acompanhamento, de acordo com a Lei da Aprendizagem, é de responsabilidade da instituição formadora, porém indica-se que os jovens também deverão ser **monitorados pela equipe técnica do projeto**, nas aulas teóricas e nas suas atividades de formação prática **nas empresas**. A equipe técnica deverá ainda fazer visitas ao local de trabalho dos jovens (empresas), com o objetivo de avaliar o desempenho pedagógico, profissional e social de cada um, levando em consideração o aprendizado prático que estão adquirindo, as habilidades técnicas, as questões comportamentais e de relação com os colegas de trabalho.

Da mesma maneira, a equipe deverá se relacionar **com as empresas**, a partir de uma metodologia e dinâmica acordadas previamente por ambas as partes, para acompanhar o desempenho dos jovens e verificar o grau de satisfação em relação ao programa e o cumprimento da empresa quanto aos direitos trabalhistas do aprendiz.

É importante a construção de um Banco de Dados armazenando diversas informações dos jovens, desde os dados pessoais, até os detalhes referentes às turmas de cada um na Instituição formadora, bem como local de trabalho, contrato, salário e status de permanência curso/empresa.

O monitoramento da assiduidade dos jovens, fator primordial e necessário para se manter uma boa formação, deve ser analisado através das visitas aos jovens no decorrer da formação e através da instituição formadora que deverá enviar periodicamente à equipe do projeto, o controle de frequência assinado pelos jovens.

Aqueles que apresentarem faltas, deverão ser contatados por telefone, podendo ser em alguns casos necessária a realização de visitas domiciliares a fim de se averiguar as razões da ausência.

Os dados coletados no monitoramento devem ser sistematizados e em seguida feitos os encaminhamentos pertinentes a cada demanda. Por fim, a equipe deverá produzir **relatórios trimestrais** sobre os jovens, tendo uma descrição individualizada do desempenho de cada integrante.

Avaliação

Além de serem acompanhados e monitorados, os jovens precisam avaliar todo o processo e o programa no qual estão inseridos, bem como a empresa e a instituição formadora deverão avaliar o percurso do jovem durante este ciclo, com o intuito de que a equipe técnica possa verificar o impacto e eficácia, bem como fazer um diagnóstico da realidade da ação “Programa de Aprendizagem para Jovens de baixa renda”.

a) Jovens

Os jovens deverão realizar por meio de questionários aplicados, uma avaliação com relação à **formação teórica** (qualidade pedagógica e docente) e à **entidade formadora** (espaço físico, equipamentos e materiais disponibilizados, segurança e acessibilidade).

Deverão fazer também uma **autoavaliação** focando a formação pessoal e profissional de cada um, considerando alguns pontos-chave como a integração com os colegas e professores, conhecimentos e habilidades desenvolvidas, a relação interpessoal, impacto da formação para a vida pessoal e familiar entre outros.

Os jovens deverão também avaliar a **etapa de aprendizado** na empresa: o impacto das atividades desenvolvidas, a relação interpessoal com os colegas de trabalho e a relação profissional com as empresas, além de analisar as dificuldades e avanços nesta etapa do aprendizado.

b) Empresas

Em contrapartida às avaliações dos jovens sobre as **empresas**, estas também deverão avaliar o desempenho dos jovens (assiduidade, frequência, pontualidade, relação interpessoal, motivação ao trabalho, cumprimento de metas e atividades) e do Programa de Aprendizagem, o suporte da empresa ao aprendiz (tutor, equipamentos e apoio ao aprendizado) e relevância do programa de aprendizagem para a empresa e ao mercado de trabalho, de modo geral, através de questionários.

Uma avaliação mais qualitativa e subjetiva pode ser feita com base nos depoimentos dos jovens e dos profissionais das empresas.

c) Instituição Formadora

A entidade formadora deverá também monitorar, acompanhar e avaliar os jovens, em sala de aula, verificar o seu aproveitamento, comportamento e aprendizado periodicamente através de relatórios individuais que deverão ser compartilhados com a equipe técnica social.

Ao final da Formação Técnica deverá ser produzido um **relatório** com todos os dados obtidos na avaliação sistematizados, a ser disponibilizado para a entidade formadora e para a empresa.

Exemplo de tabela de avaliação⁷ da formação profissional feita pelos jovens aprendizes. O = ótimo, B = bom, RG = regular, R = ruim.

⁷ Projeto Comunidade Viva (2009-2011). Iniciativa da Fundação AVSI e de parceira local Cooperação para o Desenvolvimento e Morada Humana (CDM), apoiada pela União Europeia, teve como associados o Governo de Pernambuco e a Prefeitura Municipal de Olinda (PE). Projeto de desenvolvimento social, com ênfase em fortalecimento da sociedade civil e geração de trabalho e renda, integrando ações de infraestrutura e urbanização de assentamentos precários no município de Olinda.

Ítems	Re vestimento de gesso			Bombeiro hidráulico			Pedreiro Alv. e Acab.			Eletricista predial						
	O	B	RG	R	O	B	RG	R	O	B	RG	R	O	B	RG	R
Do curso	55%	41%	5%	0%	75%	25%	0%	0%	83%	15%	1%	0%	39%	53%	8%	0%
1. Do conteúdo ministrado	29%	44%	26%	2%	51%	46%	2%	2%	68%	32%	0%	0%	41%	45%	14%	0%
2. Carga horária	52%	48%	0%	0%	73%	25%	2%	0%	77%	23%	0%	0%	33%	51%	15%	0%
3. Forma de ministrar o curso	45%	48%	6%	0%	64%	36%	0%	0%	72%	25%	3%	0%	35%	57%	8%	0%
4. Material didático	74%	24%	2%	0%	89%	11%	0%	0%	90%	8%	1%	0%	54%	38%	8%	0%
5. Instrutor / Monitor	73%	27%	0%	0%	80%	20%	0%	0%	96%	4%	0%	0%	64%	36%	0%	0%
6. Atuação da AVSI																
Do jovem (auto-avaliação)	O	B	RG	R	O	B	RG	R	O	B	RG	R	O	B	RG	R
7. Integração com os colegas	62%	36%	2%	0%	60%	35%	5%	0%	70%	28%	1%	0%	49%	39%	12%	0%
8. Relação com a coordenação	41%	38%	18%	3%	35%	56%	10%	0%	52%	35%	10%	3%	37%	49%	14%	0%
9. Cortesia e respeito com os instrutores	71%	26%	2%	2%	75%	22%	2%	2%	83%	14%	3%	0%	57%	43%	0%	0%
10. Conhecimentos / Habilidades desenvolvidas	39%	53%	8%	0%	50%	47%	3%	0%	66%	34%	0%	0%	45%	43%	12%	0%
Do espaço físico e equipamentos	O	B	RG	R	O	B	RG	R	O	B	RG	R	O	B	RG	R
11. Adequação das instalações	41%	56%	3%	0%	41%	59%	0%	0%	61%	39%	0%	0%	43%	43%	14%	0%
12. Acesso ao local do curso	59%	38%	3%	0%	57%	38%	3%	2%	66%	31%	3%	0%	54%	44%	0%	2%
13. Segurança	62%	37%	2%	0%	64%	36%	0%	0%	69%	30%	1%	0%	63%	33%	1%	0%
14. Equipamentos (EPs) e materiais	62%	31%	8%	0%	57%	43%	0%	0%	61%	30%	10%	0%	35%	47%	18%	0%
Da alimentação	O	B	RG	R	O	B	RG	R	O	B	RG	R	O	B	RG	R
15. Qualidade do lanche	30%	53%	17%	0%	36%	58%	7%	0%	35%	49%	15%	0%	37%	53%	6%	4%
Da Expectativa. Em sua opinião, a formação serviu ou servirá para a entidade que você representa	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO
16. Favorecer a inserção no mercado de trabalho	100%	44%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	96%	4%	4%	94%	6%	6%	6%
17. Abrir seu próprio negócio	44%	93%	7%	56%	45%	96%	4%	55%	61%	100%	0%	39%	37%	63%	2%	2%
18. Contribuir com o orçamento familiar	93%	100%	0%	7%	96%	100%	0%	4%	100%	98%	0%	0%	98%	2%	2%	2%
19. Possibilitar seu crescimento pessoal e profissional	100%	49%	0%	0%	100%	55%	0%	0%	100%	28%	72%	0%	98%	62%	38%	38%
20. Tinha expectativa que o curso fosse melhor?	49%	51%	51%	51%	55%	45%	45%	45%	28%	72%	72%	72%	62%	38%	38%	38%

Exemplo de Questionário de Auto-avaliação⁸

PROGRAMA _____				
AUTO-AVALIAÇÃO JOVENS SOBRE A PRÁTICA				
Curso: _____				
Nome do aluno (a): _____				
Data: _____				
Avaliação do JOVEM	O	B	RG	R
1. Pontualidade (está cumprindo horários, sem atrasos?)				
2. Assiduidade (vai sempre ao trabalho?)				
3. Profissionalismo (tem tratado as questões de maneira madura, ética, sem personalismos e brincadeiras excessivas?)				
4. Colaboração com os colegas (tem sido ajudado e tem ajudado aos outros?)				
5. Dedicção/Atenção ao trabalho (tem desempenhado suas tarefas com zelo?)				
6. Relacionamento interpessoal (tem se entrosado bem com os colegas de trabalho, respeitando-os, tratando-os com educação e cordialidade?)				
7. Proatividade (tem se colocado à disposição para realizar tarefas, tem se adiantado a realizar tarefas, antes que tenha sempre alguém pedindo?)				
8. Cumprimento de tarefas (tem conseguido executar as tarefas que lhe são repassadas?)				
9. Cite 03 aspectos positivos na sua vida pessoal e profissional que o trabalho na concessionária tem proporcionado. Justifique cada um deles				

⁸ Ibidem.

Programa de qualificação socioprofissional para adultos

A Qualificação Socioprofissional (QSP), segundo o MTE, é definida como uma ação de educação profissional (formação inicial e continuada) de caráter incluyente e não compensatório e que contribui fortemente para a inserção e atuação cidadã no mundo do trabalho.

Possui, necessariamente, uma dimensão pedagógica, ao mesmo tempo em que não se restringe a uma ação educativa, nem muito menos a um processo educativo de caráter exclusivamente técnico. Por outro lado, quanto mais associada estiver a uma visão educativa que a tome como um direito de cidadania, mais poderá contribuir para a democratização das relações de trabalho e para imprimir um caráter social e participativo ao modelo de desenvolvimento.

Para assegurar a qualidade pedagógica das ações de qualificação oferecidas os projetos de qualificação social e profissional, deverão obrigatoriamente observar a carga horária média de 200 horas, quando considerado o conjunto das ações formativas.

É recomendável a carga horária de 240 horas, sendo 80 horas para a formação básica (português, matemática e formação humana) e 160 para a formação específica, distribuída entre 3 a 4 meses.

Deverá ser ministrada por uma entidade qualificadora reconhecida pelo MTE.

A finalidade desta qualificação vai além do percurso formativo uma vez que pretende garantir a inserção dos adultos no mercado do trabalho formal através de uma articulação com empresas e órgãos de classe, gerando trabalho e renda. Paralelamente a este percurso, será realizado todo um acompanhamento nas empresas, bem como atividades de reinserção no mercado, em caso de eventual desocupação.

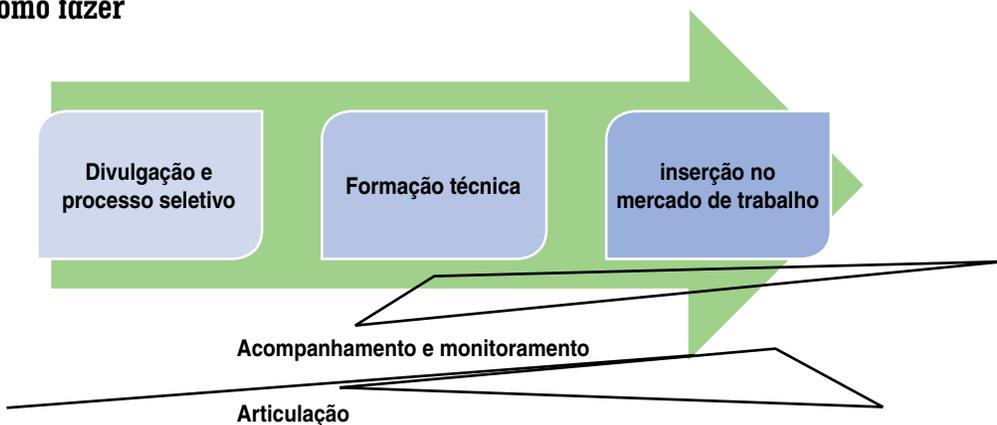
Inclusão social

As iniciativas de QSP vêm se afirmar como um fator de inclusão social, de desenvolvimento econômico, com geração de trabalho e distribuição de renda que deve se nortear por uma concepção de qualificação entendida como uma construção social. Com este intuito foi criado o PNQ – Plano Nacional de Qualificação que tem como objetivo estabelecer uma articulação entre o Trabalho, a Educação e o Desenvolvimento, considerando a qualificação social e profissional um direito do trabalhador e instrumento indispensável à sua inclusão e aumento de sua permanência no mundo do trabalho.

As ações de QSP alcançaram maior efetividade com a Resolução Nº. 575, de 28 de abril de 2008, do Codefat, que estabeleceu diretrizes e critérios para transferências de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT (que financia as ações do PNQ) aos estados, municípios e entidades sem fins lucrativos, para a execução do Plano Nacional de Qualificação - PNQ.

Acesse a Resolução Nº. 575 em: http://carep.mte.gov.br/legislacao/resolucoes/2008/r_20080428_575b.pdf.

Como fazer



A execução da QSP é muito semelhante à aplicação de formações no âmbito da Lei da Aprendizagem.

- A definição dos cursos a serem oferecidos deriva do Estudo do Mercado do Trabalho que evidencia as demandas do mercado de trabalho compatíveis com o perfil do grupo alvo. Essa modalidade de formação deve ser direcionada a pessoas com familiaridade com a área, para que o curso funcione como aperfeiçoamento técnico e profissional. A equipe pode indicar cursos

ligados à construção civil de forma a capacitar moradores a serem absorvidos pelas empresas responsáveis pela execução da urbanização.

b) Definição dos **pré-requisitos** para seleção, sobre os quais sugerimos:

- Faixa etária a partir de 23 anos;
- Ensino médio (concluído ou em curso);
- Ser residente na área de intervenção física (pré-requisito obrigatório).

Ensino Médio é requisito

Na metodologia proposta, o ensino médio é escolhido como requisito e não o ensino fundamental. Além do fato de o aproveitamento do curso pelos adultos ser maior, o mercado de trabalho normalmente quer trabalhadores com esse nível de escolaridade, permitindo assim, uma maior inserção destes adultos nos postos de trabalho.

c) Realizar a **divulgação** da iniciativa (ver capítulo anterior)

d) Receber as **inscrições**.

e) O processo seletivo será composto por **redação** e **entrevista**. Após a redação, a equipe deve selecionar 50% a mais do número de vagas existentes (ou seja, se são 100 vagas, devem ser selecionados 150 adultos) para realização da entrevista na qual serão avaliadas a **disponibilidade** e o **interesse** de ingressar no mercado de trabalho formal.

f) Após a seleção inicia-se a formação composta por disciplinas básicas e específicas. Em relação às primeiras, não há definição do conteúdo básico por parte do MTE. Pode-se ter como referência aquela da lei da aprendizagem. É recomendável uma carga horária de 80 horas, assim distribuída: 20h de Português, 20h de Matemática e 40h de Formação Humana.

g) No caso da formação específica, a carga horária recomendada é de 180 (cento e oitenta) horas. Os cursos podem ser formados por mais de uma ocupação, de maneira a compor as 180 horas, formando um Arco de Ocupações. Dessa forma, um trabalhador poderá ser inscrito em um único curso, cujo conteúdo programático poderá englobar assuntos de mais de uma das ocupações relacionadas ao Arco.

Qualidade pedagógica da entidade qualificadora

Como garantia da qualidade pedagógica, existem algumas exigências por parte do MTE, a serem cumpridas pela entidade formadora, como a qualificação técnica da entidade e a existência de:

- a) mecanismos de seleção de alunos, controle de frequência, avaliação e emissão de certificados;
- b) articulação com o Sistema Público de Emprego Trabalho e Renda - SPETR, visando à orientação, intermediação e inserção profissional dos trabalhadores no mundo do trabalho após o término do programa ou curso.

h) Após o término das aulas, sugere-se a realização de solenidade para encerramento do curso e entrega dos certificados de conclusão. Torna-se um momento de valorização do percurso feito, com a presença dos familiares. A equipe técnica também pode aproveitar a oportunidade para convidar representantes de agências de empregos, bem como potenciais empregadores, visando à inserção dos formandos.

Segue abaixo, exemplo do conteúdo programático de curso de qualificação sócio profissional¹

Módulos	CURSO TÊXTIL E VESTUÁRIO Conteúdo Programático	Carga Horária	Carga horária Total
1. Básico			
CONTEMPLADO AO LONGO DA FORMAÇÃO	Saúde e Segurança do Trabalho; Educação Ambiental; Direitos Humanos, Sociais e Trabalhistas; Relações Interpessoais no trabalho; informação e orientação profissional. Empoderamento, gestão, autogestão, associativismo, cooperativismo, melhoria da qualidade e da produtividade.		
2. Específico	TÊXTIL E VESTUÁRIO		
COSTURA INDUSTRIAL BÁSICO	<ul style="list-style-type: none"> • Nomenclatura da máquina de costura reta (ponto fixo) • Colocação de fios nas máquinas e regulagem de pont • Manuseio nas máquinas de costura reta e overlock • Exercícios específicos em máquinas de costura reta • SMS – Saúde, Meio Ambiente e Segurança aplicados à área <p>Os conteúdos acima estão em conformidade com as normas técnicas oficiais vigentes em especial na NBR 13483.</p>	60h	
CUSTOMIZAÇÃO DE PEÇAS DO VESTUÁRIO	<ul style="list-style-type: none"> • Conceito de Customização • Oficina de transformação de peças do Vestuário: cor, acessórios e forma. • Adequação das peças ao estilo • Importância dos aviamentos na transformação das peças • Processo de criação e re criação: pesquisa, referência e tema • SMS – Saúde, Meio Ambiente e Segurança aplicados à área 	20h	
DESENHO DE MODA	<ul style="list-style-type: none"> • Principais materiais utilizados em desenho de moda • Desenho de linhas e formas: desbloqueio e melhoramento do traço • Anatomia humana e suas proporções • Desenho técnico de roupas • Desenho de rosto, mãos e pés • Cores • Técnicas de luz e sombra • Movimento da roupa • SMS – Saúde, Meio Ambiente e Segurança aplicados à área 	60h	

¹ Programa da Escola Técnica SENAI Paulista (PE), contratada pela Fundação AVSI, no ano de 2010, para formação de 48 adultos no âmbito do Projeto Comunidade Viva (2009-2011).

MODELAGEM INDUSTRIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Noções fundamentais • Ângulos e figuras geométricas • Frações • Conhecimentos dos instrumentos e materiais para modelagem • Antropometria • Tabela de medidas • Construção do diagrama saia, calça, blusa, manga e gola, calcinha e cueca • Margem de costura • Molde para corte • Ampliação e redução de moldes • Ficha técnica e seqüência operacional • SMS – Saúde, Meio Ambiente e Segurança aplicados à área 	60h	
TOTAL			200h

i) Estabelecer relação com as empresas para inserção dos adultos no mercado de trabalho

A partir da definição dos cursos, a equipe deverá iniciar atividades de articulação com as empresas para inseri-los no mercado do trabalho, conforme descrito no capítulo anterior.

1. Levantamento de forma genérica das empresas presentes no território municipal ou Região Metropolitana;
2. Mapeamento destas empresas com dados mais específicos, baseando-se na demanda;
3. Contato com as empresas através de email, telefone, indicações etc. Além destas, deve-se buscar sindicatos, agências de trabalho, órgãos de classe.
4. Visitas às empresas;
5. Seminário para a apresentação do curso de qualificação;
6. Efetivação do contrato.

j) O acompanhamento dos adultos é feito por parte da equipe durante toda a qualificação, durante o período que está inserido no mercado do trabalho, bem como quando ele não está, ou seja, **durante toda a duração do projeto**, de forma que eles se sintam verdadeiramente apoiados.

Ocorre em vários níveis em conformidade com o andamento do projeto: i) durante a formação – com os alunos sobre o curso e com a entidade sobre os alunos; ii) na empresa – dando suporte aos alunos nessa nova realidade e também à empresa para receber o retorno sobre o desempenho dos novos funcionários; iii) contínua atividade de assistência e tentativas de reinserção àqueles que estão desempregados.

Dificuldades encontradas

No âmbito da Qualificação Socioprofissional alguns obstáculos normalmente são encontrados, dentre eles:

- A falta de experiência dos participantes em relação aos cursos oferecidos – como já mencionado no texto, recomendamos a seleção de pessoas que já tenham familiaridade com o tema;
- A baixa escolaridade dos candidatos representa um obstáculo para inserção no mercado de trabalho, já que muitas empresas requerem o ensino médio – nesse sentido, sugerimos a seleção das pessoas com nível médio se o foco for a inserção no mercado formal;
- Obstáculos à inserção ou permanência no mercado do trabalho. A maioria das vezes trata-se de problemas ligados à estrutura familiar e à ausência de serviços públicos que recaem sobre a mulher. Um típico exemplo é o das mães que não podem trabalhar muito tempo fora de casa porque não têm creches onde deixar os filhos, tendo assim que optar por bicos ao invés de trabalhos estáveis, mas com horário fixo e extenso. Nesse caso, recomendamos que o profissional da equipe do trabalho social na entrevista verifique se o(a) candidato(a) realmente está disponível para capacitação e, sobretudo, para ingressar no mercado de trabalho formal, que exige constância e estabilidade.

Balcão de Encaminhamento ao Mercado de Trabalho

Essa iniciativa tem por objetivo contribuir na criação de mecanismos para o aumento da inserção dos **moradores da macroárea** no mercado de trabalho. A ação busca ainda promover o encontro entre a demanda e a oferta de trabalho formal. Ademais, possibilita a realização de cursos, seminários e palestras técnicas para fortalecimento do currículo, bem como oficinas de orientação ao mundo do trabalho para ingresso, permanência e reinserção no mercado do trabalho.

O balcão deverá ser gerido diretamente pela equipe (e eventuais consultorias) e instalado na comunidade (de preferência, no próprio escritório do projeto, aumentando a frequência dos moradores nesse espaço), desenvolvendo as atividades de:

- a) conhecimento do perfil dos moradores com o objetivo de captar as experiências de trabalho, potencialidade e pontos fracos da cada um;
- b) criação de banco de dados com inserção e atualização de currículos;
- c) realização de ações educativas comportamentais, postura no trabalho, direcionadas a promover a inserção no mercado de trabalho;
- d) fortalecimento de currículos mediante oferta de cursos, palestras, seminários realizados por outros atores - Sistema S, universidades, programas públicos, ONGs - de forma gratuita (sem custo para o projeto e moradores);
- e) identificação de empresas que absorvem mão de obra com o perfil dos trabalhadores cadastrados e estabelecer contato;

Em caso de existência de demanda específica a partir do contato com as empresas, a equipe do balcão de encaminhamento, por meio do seu banco de dados realizará o processo seletivo para achar pessoas com o perfil da vaga. É importante verificar a possibilidade de parcerias com atores atuantes no recrutamento de mão de obra (agências de intermediação de mão de obra, secretarias municipais etc.), que podem utilizar o banco de dados e assim contribuir de forma efetiva para a inserção dos cadastrados.

- f) encaminhar moradores para as empresas identificadas;
- g) monitorar os encaminhamentos mediante contatos telefônicos e/ ou encontros periódicos (mo-

TRABALHO SOCIAL EM PROGRAMAS E PROJETOS DE HABITAÇÃO DE INTERESSE SOCIAL

mentos formativos ou visitas de acompanhamento) de forma que a equipe possa acompanhar e apoiar o percurso laboral das pessoas;

h) busca constante de novas empresas para captação de vagas de trabalho, através de realização de pesquisas indiretas e visitas às empresas.

Ao final de cada 3 meses, a equipe deve produzir um relatório de atividades e desempenho do balcão para publicação na comunidade.

Apoio ao empreendedorismo

As micro e pequenas empresas (MPEs) e os Empreendedores Individuais são propulsores de dinamismo econômico local, gerando renda e absorvendo mão de obra. Quanto mais fortalecidos, maior o seu potencial de irradiação de benefícios na comunidade.

As pequenas e médias empresas representam 99% das empresas existentes no País, 20% do PIB e geram 60% dos empregos, destacando-se por **absorver a mão de obra com maior dificuldade de inserção no mercado**: jovens em busca do primeiro emprego e adultos com mais de 40 anos¹.

Classificação das Empresas por Número de Empregados ²		
Porte/ Setor	Indústria	Comércio e Serviços
Microempresas	Até 19 empregados	Até 9 empregados
Pequenas	De 20 a 99	De 10 a 49
Médias	De 100 a 499	De 50 a 99
Grandes	A partir de 500	A partir de 100

As MPEs têm um perfil de negócio com propensão à informalidade, pela baixa necessidade de recursos financeiros. Atuam no comércio, seguido pelo setor de serviços, ganhando espaço sobre o setor industrial: 25% das atividades se concentram no comércio varejista, 15% em alojamento e alimentação (bares e lanchonetes, fornecimento de comida sob encomenda, etc) e 10% na indústria de transformação. Na categoria de outras atividades e serviços coletivos estão reunidos serviços de salão de beleza, músicos, lavanderias, casas lotéricas e *lan houses*³, ou seja, pequenos negócios identificáveis na macroárea onde o projeto está inserido.

É considerado Empreendedor Individual a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário. Para ser um empreendedor individual, é necessário faturar no máximo até R\$ 60.000,00 por ano, não ter participação em outra empresa como sócio ou titular e ter um empregado contratado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria.

1 <http://www.brasil.gov.br/empreendedor/empreendedorismo-hoje/o-mapa-das-micro-e-pequenas-empresas>, acesso em 28.05.2012.

2 <http://www.sebrae.com.br/uf/goias/indicadores-das-mpe/classificacao-empresarial>, acesso em 28.05.1012.

3 <http://www.brasil.gov.br/empreendedor/empreendedorismo-hoje/brasil-empreendedor-em-numeros>, acesso em 29.05.2012.

Em 2011, os Empreendedores Individuais somaram um contingente de 1,9 milhão de pessoas atuando, de forma mais significativa, no comércio varejista de vestuário e acessórios; cabeleireiros; lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares; minimercados, mercearias e armazéns; confecção sob medida, de peças do vestuário, exceto roupas íntimas; bares; obras de alvenaria; reparação e manutenção de computadores; fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para consumo domiciliar; e serviços ambulantes de alimentação⁴.

Possivelmente os empreendedores a serem encontrados são moradores cujos negócios são iniciados a partir de uma necessidade de sobrevivência, por falta de oportunidade no mercado de trabalho ou porque não tem interesse nas oportunidades que seus perfis são compatíveis. Fazem a gestão de seu negócio intuitivamente, sem conhecimento para posicionar sua empresa de forma competitiva e alinhar todos os processos comerciais, tal como a própria formação de preço dos produtos e serviços, muitas vezes formulado sem qualquer tipo de critério.

Benefícios para o Empreendedor Individual

A Lei Complementar nº 128, de 19/12/2008, criou condições especiais para que o trabalhador conhecido como informal possa se tornar um Empreendedor Individual legalizado. Entre as vantagens oferecidas por essa lei está o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), o que facilitará a abertura de conta bancária, o pedido de empréstimos e a emissão de notas fiscais.

Além disso, o Empreendedor Individual será enquadrado no Simples Nacional e ficará isento dos tributos federais (Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL). Pagará apenas o valor fixo mensal de R\$ 32,10 (comércio ou indústria) ou R\$ 36,10 (prestação de serviços), que será destinado à Previdência Social e ao ICMS ou ao ISS. Essas quantias serão atualizadas anualmente, de acordo com o salário mínimo. Com essas contribuições, o Empreendedor Individual terá acesso a benefícios como auxílio maternidade, auxílio doença, aposentadoria, entre outros.

<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/modulos/entenda/oque.php>, acesso em 29.05.2012.

O papel da equipe é promover maior capacitação administrativo-financeira aos empreendedores da comunidade.

Nesse sentido, o papel do projeto é promover uma maior capacitação administrativo-financeira desse público, ao mesmo tempo em que fomenta a criação de **rede de micro e pequenos empreendedores na macroárea** de forma a fortalecer sua atuação individual e conjunta e a fomentar a **criação de novos empreendimentos, potencializando o comércio local**. Para as pessoas interessadas em abrir seu próprio negócio, o projeto convidará órgãos que atuam no setor, como o Sebrae e faculdades de administração de empresas para dar palestras de orientação.

⁴ <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/modulos/noticias/noticia197.php>, acesso em 29.05.2012.

Como fazer

- a) O primeiro passo é mobilizar os microempreendedores existentes na macroárea por meio de material de divulgação da iniciativa, distribuídas em locais de ampla circulação da comunidade, bem como entregue pessoalmente pela equipe técnica aos empreendedores já identificados.

Temas para o Curso “Noções Básicas de Empreendedorismo”

- Principais vantagens em possuir um negócio próprio
- A importância do planejamento e da gestão
- Benefícios do planejamento
- Passo para elaborar o planejamento
- Desafios do empresário/empreendedor iniciante
- Empreendedorismo
- O que é oportunidade?
- Mitos do empreendedor
- O que é empreendedor
- Tipos de empreendedores
- Dicas para ser empreendedor
- Empreendedor de sucesso
- Produção e vendas
- Negociação
- Marketing
- Diferentes tipos de consumidores
- Por que trabalhar em rede?

Essa iniciativa só se aplica se a área de intervenção tiver uma dimensão mínima que comporte a criação de uma rede.

- b) Em seguida, é oferecido em um espaço da comunidade um pequeno curso de 20 horas de “Noções Básicas de Empreendedorismo”, a ser amplamente divulgada na macroárea, possibilitando a atração de outros empreendedores e interessados em empreender.

Para ser atraente ao público alvo, o curso deve ser organizado por meio de dinâmicas e simulações do cotidiano das empresas e por seu intermédio são trabalhados conceitos básicos.

- c) Ao final do curso, no qual já é feita a sensibilização sobre a importância para o fortalecimento do empreendimento, a equipe promove a **criação da rede de empreendedores locais**.

A proposta para criação da rede deve ser construída com **argumentos concretos e muito instrumentais**, ou seja, a equipe do projeto tem de estar preparada para responder à pergunta implícita “o que eu ganho para participar?”, demonstrando como eles trabalhando de forma articulada podem atuar de forma mais competitiva. Ex.: individualmente não teriam condições de fazer um trabalho de comunicação, em grupo, podem custear a confecção de um jornal de divulgação; em grupo, podem realizar campanhas de vendas com mais impacto na localidade e, por conseguinte, nos rendimentos do que uma iniciativa isolada geraria.

- d) O projeto assume o papel de promotor e mobilizador da rede com a função de agregar os microempreendedores da macroárea por meio de um planejamento estratégico de fortalecimento dos negócios individuais, realizando **reuniões, capacitações e campanhas de vendas**, sempre no âmbito da rede.

e) O projeto garantirá assistência técnica no planejamento e gestão administrativo financeira a todos os membros integrantes da rede.

Sugestão de conteúdo para assistência técnica

Administração das compras e estoques – Conceito e compras; Negociação; Administração de estoques; Controle de estoque.

Administração contábil e financeira – Noções básicas de contabilidade; Controles administrativos e financeiros; Capital de giro; Fluxo de caixa; Preço de venda.

Aspectos fiscais e obrigações acessórias – Municipal; Estadual; Federal.

Mercado – Competitividade e diferencial de mercado; Produto, preço, ponto comercial e propaganda; Tecnologia.

Crédito – Como acessar e usá-lo bem.

f) O projeto ainda deverá organizar um evento onde convidará agentes de crédito públicos e privados que atuam com o público da rede com o intuito de fomentar o **acesso ao crédito**.

A rede fortalecida pode gerar:

- Fortalecimento e prosperidade da **economia local**;

Na internet:

Instituições habilitadas a oferecer microcrédito http://www.mte.gov.br/sistemas/pnmpo/contenudo/instituicoes_habilitadas/default.asp.

Linhas de crédito para empreendedores

<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/modulos/noticias/noticia195.php>

- Desenvolvimento de uma **identidade regional** com uma imagem respeitada com sentimento de orgulho de todos os atores envolvidos;
- Desenvolvimento de uma **liderança regional** para defesa dos interesses do comércio e da comunidade;
- Aumento da **capacitação** dos empreendedores;
- Aumento de **oportunidades de trabalho e renda** para a comunidade com o desenvolvimento do comércio;
- Aumento da **integração e parceria** entre os empreendedores da área para desenvolvimento e investimento em ações coletivas que promovam o comércio local;

- Criar uma cultura de **consumo local**.

O projeto deve atuar de forma que, no decorrer do tempo, os empreendedores assumam as atividades referentes à rede e dêem continuidade a suas atividades, mesmo após a sua conclusão.

Uma equipe técnica presente no território durante um horizonte temporal significativo se torna uma referência estável para a população e um elemento agregador efetivo da rede.

A equipe do projeto poderá articular parcerias como, por exemplo, Sebrae para apoiar as atividades da rede.

Poupança comunitária

A poupança comunitária integra uma metodologia social desenvolvida pelo Slum/Shack Dwellers International (SDI), uma organização internacional sediada na África do Sul, com presença em 33 países na África, Ásia e América Latina. No Brasil, o SDI é representado pela Rede Internacional de Ação Comunitária (Rede Interação)¹.

A metodologia do SDI surgiu na Índia, em 1980, quando um grupo de mulheres que morava em precárias habitações construídas nas calçadas da cidade de Mumbai foram despejadas de suas moradias, sem receberem nenhuma alternativa habitacional. Elas decidiram se unir para transformar suas realidades e começaram a poupar coletivamente o pouco dinheiro que tinham. Daí elas perceberam que juntas tinham mais possibilidades e recursos para resolver o problema que mais lhes afetava - a falta de uma habitação digna - do que se agissem individualmente.

Esta iniciativa desenvolveu-se com sucesso e originou a criação do SDI, uma ONG internacional que apoia o trabalho de movimentos sociais e grupos organizados de moradores de favelas, cortiços e áreas irregulares para que estes estabeleçam e conquistem objetivos variados para melhoria da sua qualidade de vida e o acesso ao direito à moradia, cidadania e cidade. A estruturação de pensamentos e experiências daquele grupo de mulheres indianas originou a metodologia do SDI constituída pelo tripé - poupança comunitária, autorrecenseamento e intercâmbio de experiências.

Como funciona

A poupança comunitária constitui um **fundo formado e mantido por moradores** de assentamentos precários e favelas, organizados em grupos. Este fundo é gerenciado coletivamente, e sua

¹ Pessoa jurídica de direito privado e sem fins lucrativos, fundada em dezembro de 2004 em São Paulo, Brasil. A Rede Interação atua junto às comunidades residentes em assentamentos precários ou favelas oferecendo suporte técnico-social para que elas se mobilizem, por meio da criação e fortalecimento de grupos de poupança comunitários. Ainda é representante na América Latina do *Slum Dwellers International (SDI)*, organização internacional sediada na África do Sul, com presença em 33 países na África, Ásia e América Latina.

² A implementação da metodologia do SDI, que inclui os grupos de poupança comunitários, na América Latina foi iniciada na comunidade Portal do Campo em Osasco/SP, por um grupo multidisciplinar de profissionais atuantes na área de habitação popular. Esta experiência foi replicada em outras cidades paulistas, e também no estado de Pernambuco. Em 2008, o trabalho da Rede Interação começou a se expandir pela América Latina, com a abertura de grupos de poupança em Oruro e Cochabamba, na Bolívia, e na Região Metropolitana de Lima, no Peru.

utilização responde a demandas coletivas e individuais variadas, definidas pelos poupadores, como, por exemplo, regularização fundiária, construção e reforma de casas, gestão condominial, financiamento para educação, gastos com saúde, etc. Além disso, a mobilização comunitária e a experiência em trabalho coletivo incentiva os moradores a irem além da poupança, e eles passam a estabelecer e conquistar metas de desenvolvimento adicionais a partir de iniciativas que garantam melhoria das condições de habitação, educação financeira, geração de renda, planejamento urbano, habitação, preservação ambiental, cidadania, entre outros.

A metodologia de poupança comunitária pode servir de referência para ser implementada em quaisquer localidades onde existam assentamentos precários ou favelas e na qual seus moradores não tenham seu direito à cidade, à cidadania e à moradia digna garantidos. Esta prática se propõe ampla, exatamente para que possa ser implementada em localidades diversas, e atualmente ela é aplicada em 33 (trinta e três) países com contextos culturais e econômicos distintos.

O sucesso da implementação dos grupos de poupança em diferentes contextos pode ser observado na Tabela a seguir, que apresenta informações sobre os grupos de poupança em alguns países na África, América Latina e Ásia:

País	Cidades	Poupadores	Grupos de poupança	Valor poupado (U\$)
África do Sul	25	23.774	336	267.743,00
Brasil	3	489	18	22.150,00
Bolívia	2	219	12	4.355,00
Filipinas	17	24.637	1.470	603.587,00
Índia	65	750.000	1.000	850.000,00
Malawi	28	10.000	630	148.035,00
Namíbia	84	18.956	603	1.227.593,00
Sri Lanka	24	53.061	8.062	5.006.103,00
Uganda	6	24.216	355	167.912,00
Zâmbia	33	45.000	356	39.914,00
Zimbabué	53	42.257	546	247.388,00

Benefícios para a comunidade

A metodologia de grupos de poupança pode ser implementada em (1) áreas de ocupação irregular, como favelas e cortiços, onde os moradores vivem em habitações precárias, com reduzido acesso a serviços básicos e infraestrutura, e em condições de povoamento intensamente adensado, assim como em (2) conjuntos de habitação popular, no qual os moradores devem se organizar para garantir a manutenção da qualidade das unidades e do conjunto, além de responder a novas demandas da população.

Assim, a mobilização proveniente da poupança comunitária oferece uma alternativa concreta e real para apoiar a provisão de casas, serviços e infraestrutura para as famílias vivendo em situação

de vulnerabilidade social e irregularidade, além da manutenção dos conjuntos habitacionais. Esta alternativa não visa substituir as estruturas institucionais e financeiras governamentais existentes, mas, por meio do processo de ganho incremental e colaboração que ela produz, visa produzir profundas mudanças e transformações sistêmicas nas áreas vulneráveis, assim como na relação entre os moradores destas áreas e entre eles e os governos locais. Desta forma, a partir do conceito de desenvolvimento social, pode-se afirmar que os grupos de poupança potencializam os laços e vínculos entre os poupadores, aumentando seu **capital social**, e fomentando a **coesão, compreensão, confiança e compromisso com os outros poupadores**.

Em segundo lugar, destaca-se que a utilização da metodologia da poupança comunitária no Brasil tem se mostrado favorável à mobilização comunitária, e ao resgate da autoestima e do conceito de cidadania, estimulando a capacidade de percepção e ação da comunidade, além de permitir a implementação de projetos de melhoria na qualidade de vida da população residente em favelas e conjuntos habitacionais, que vão desde cursos de informática e atividades de geração de renda, como, por exemplo, artesanato, à construção de novas unidades habitacionais, e à criação e fortalecimento de canais de comunicação entre o poder público e a comunidade, fazendo com que as políticas públicas sejam formuladas e operadas de maneira mais efetiva.

Além disto, ao se tornar parte de um grupo de poupança comunitária, os moradores de uma área inserem-se numa rede de apoio composta por seus vizinhos para assistência financeira, por exemplo, em casos de emergência. Um estudo recente² comprova que a facilitação do consumo para famílias em situação de alta vulnerabilidade social – particularmente aquelas vivendo abaixo da linha de pobreza e próximas do nível de subsistência – é extremamente importante para fomentar um aumento do bem-estar e da qualidade de vida destas famílias.

Cumprе ressaltar que esta proposta de atuação conjugada e integrada em múltiplas esferas e com elevado grau de participação social, representa uma inovação importante no Brasil, de promover o **estímulo às atividades econômicas locais** e à capacitação da população. A poupança gera efeitos multiplicadores na economia local, com o aumento da renda das famílias e de sua capacidade de consumo, **favorecendo a expansão das pequenas atividades produtivas e de serviços** e as trocas comerciais, permitindo assim a incorporação dos assentamentos informais à economia da cidade com um todo.

² Collins, Daryl, Jonathan Morduch, Stuart Rutherford and Orlanda Ruthven. 2010. *Portfolios of the Poor: How the World's Poor Live on \$2 a Day*. Princeton University Press

Passo a passo



não tem a imagem no original

Embora exista a possibilidade de alteração no processo de abertura de novos grupos de poupança por conta de especificidades e contextos locais das comunidades, a abertura de novos grupos geralmente segue os seguintes passos:

- a) reunião de **apresentação da proposta** do grupo de poupança para as organizações da sociedade civil e moradores da comunidade, tendo uma grande divulgação da iniciativa na comunidade;
- b) se houver interesse, **montar o grupo de poupança e selecionar os tesoureiros** entre os moradores da comunidade, que deve ser formado exclusivamente por moradores de uma comunidade a partir dos laços de confiança e solidariedade já existentes entre eles por conta das relações de vizinhança. O grupo é composto por três tesoureiros, selecionados pelo coletivo, e um número variável de poupadores e sua formação não requer nenhuma habilidade ou competência específica, além de conhecimentos básicos em alfabetização e matemática, pelo menos por parte dos tesoureiros. Com a abertura do grupo de poupança, estes moradores se tornam responsáveis por ele em todas as suas etapas: a abertura do grupo, a criação da conta bancária, o desenvolvimento dos poupadores e a evolução da poupança;

Caderneta dos tesoureiros

Prestação de contas								
Grupo: _____								
Tesoureiros: 1. _____								
2. _____								
3. _____								
Mês / Ano	Poupadores			Valor (RS)				
	M	H	Total	Poupado	Retirado	Saldo Final	Emprestado	Devolvido
___/___								
___/___								
___/___								
___/___								
___/___								
___/___								
___/___								
___/___								
___/___								
___/___								
___/___								
___/___								
Total								

c) realizar um **segundo encontro para capacitação** sobre os processos e métodos de organização dos grupos, como a ata de reunião, lista de presença, cadernetas dos tesoureiros e dos poupadores, etc. Os grupos de poupança em formação que tiverem interesse em realizar um intercâmbio com grupos de poupança consolidados para capacitação ou troca de experiências podem contar com o apoio da Rede Interação para fazer esta mediação;

d) realização de **reuniões mensais** da equipe social do projeto com os tesoureiros dos grupos de poupança para prestação de contas e fortalecimento dos vínculos entre os grupos.

Moradores coordenam entrada e saída

O grupo de poupança é formado e coordenado por moradores. Cada grupo tem um número variável de poupadores - no Brasil a média é de 25 poupadores - e conta com três tesoureiros. Os membros dos grupos se encontram periodicamente, mas não há valores pré-estipulados ou frequência mandatória para poupar, variando de grupo para grupo. Todos os valores de entrada e retirada de dinheiro são registrados em dois documentos: na caderneta do poupador e na caderneta do tesoureiro.

Os grupos são baseados primordialmente em relações de confiança, fomentando o fortalecimento e a criação de novos vínculos e uma condição fundamental para seu êxito são os **encontros periódicos** (reuniões semanais) para prestação de contas, neste aspecto quanto maior a frequência, mais eficiente será o grupo e melhores os resultados alcançados.

Quanto maior a frequência em reuniões, melhores serão os resultados do grupo.

Cumpre ressaltar que a coleta diária **supera a questão financeira**. Com a organização proveniente dos grupos, os poupadores passam a antecipar dificuldades e oportunidades bem como discutir questões de gastos e gestão de recursos, que frequentemente evoluem para assuntos como planejamento, estratégias de atuação e negociações com o poder público, assim como possíveis parceiros. A poupança é um instrumento de fortalecimento que possibilita aos poupadores negociarem de forma qualificada com o poder público e outros atores relevantes para promover a melhoria da qualidade de vida em assentamentos precários.

Além disto, destaca-se também que no centro do trabalho do grupo de poupança estão as **mulheres**, vitais para a criação, continuidade e crescimento de todo assentamento, a metodologia dos grupos de poupança contribui para o desenvolvimento de suas capacidades de liderança, habilidades em gestão financeira e confiança.

Ao empoderar as mulheres para lidar com o dinheiro comum, as comunidades começam a compreender o potencial das mulheres como tomadoras de decisões envolvendo a esfera pública, da sua comunidade, e poderosos agentes de mudança. As mesmas habilidades que as mulheres cultivam para lidar com seus afazeres domésticos diários são empregadas para coordenar um grupo de poupança comunitária ou para promover um projeto de melhoria na comunidade. Ao aprender a economizar pequenas quantias de dinheiro, ler extratos bancários, realizar prestações de contas, as mulheres estão constantemente refletindo sobre a importância de agir coletivamente para gerar novas fontes de renda e se preparando para gerenciar montantes maiores de recursos, que podem ser usados para regularização fundiária, infraestrutura, habitação, educação, etc.

Por fim, evidencia-se que a prática da poupança comunitária é um **processo contínuo** dentro da própria comunidade, já que o processo de grupos de poupança não tem data para terminar. Quanto mais tempo se mantém o grupo, mais dinheiro poupado, seja para resolver problemas da comunidade, seja para o próprio poupador. Os grupos de poupança do SDI possuem um histórico variado de **conquistas** obtidas por meio da poupança e da organização comunitária, que incluem a compra de terreno e construção de casas próprias (Filipinas), a realização de obras comunitárias, como instalação de infraestrutura (Bolívia) e a execução de obras de acabamento e reforma nas unidades habitacionais de interesse social providas pelo governo (Brasil)

Para mais informações, entre em contato: contato@redeinteracao.org.br

LISTA DE SIGLAS

- CAGED** – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
- CBO** – Classificação Brasileira de Ocupações
- CMDCA** – Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente
- CODEFAT** – Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
- DRT** – Delegacia Regional do Trabalho
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IEL** – Instituto Euvaldo Lodi
- MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego
- PME** – Pequenas e Médias Empresas
- RAIS** – Relatório Anual de Informações Sociais
- SEBRAE** – Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Micro Empresas
- SENAC** – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
- SENAI** – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
- SENAR** – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
- SENAT** – Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes
- SESC** – Serviço Social do Comércio
- SESCOOP** – Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
- SESI** – Serviço Social da Indústria
- SEST** – Serviço Social de Transportes

GLOSSÁRIO

APRENDIZ – É o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrito em programa de aprendizagem (art. 428, caput e § 1º, da CLT). Caso o aprendiz seja pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 428, § 5º, da CLT). Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º do art. 428 da CLT, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental (art. 428, § 7º, da CLT). Caso não tenha concluído o ensino fundamental, aquela exigência deverá ser atendida, ou seja, a contratação só será válida com a frequência do aprendiz à escola.

APRENDIZAGEM – De acordo com o Manual da Aprendizagem do MTE, a aprendizagem é a formação técnico-profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem. O Programa de Aprendizagem prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado, observando os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007. São consideradas atividades teóricas aquelas desenvolvidas na entidade formadora, sob orientação desta. As atividades práticas são aquelas desenvolvidas na empresa ou na entidade formadora, conforme o caso. A entidade formadora deverá fornecer à empresa o respectivo plano de curso, orientá-la para que ela possa compatibilizar o desenvolvimento da prática à teoria ministrada.

ÁREA DE INTERVENÇÃO – área delimitada e ocupada predominantemente por famílias de baixa renda, que demanda urbanização ou desocupação, total ou parcial, com vistas à adequação urbana e habitacional, e cuja população beneficiária e situação de precariedade serviu para o cálculo dos investimentos a serem realizados. Nos casos em que houver necessidade de remanejamento/reassentamento, trata-se do local de origem das famílias a serem remanejadas/ reassentadas. Nos empreendimentos de saneamento, é a área delimitada pelo projeto que provoca mudanças nas condições de vida da população ou na relação de acesso das pessoas aos serviços de saneamento.

ASSENTAMENTOS PRECÁRIOS – territórios urbanos com dimensões e tipologias variadas, habitados por famílias de baixa renda e caracterizados por: i) irregularidade fundiária e/ou urbanística; ii) deficiência de infraestrutura; iii) ocupação de áreas sujeitas a alagamentos, deslizamentos ou outros tipos de risco; iv) altos níveis de densidade dos assentamentos e das edificações combinados à precariedade construtiva das unidades habitacionais; v) enormes distâncias percorridas entre a moradia e o trabalho associadas a sistemas de transporte insuficientes, caros e com alto nível de desconforto e insegurança; vi) insuficiência dos serviços públicos em geral, principalmente

de saneamento, educação e saúde. Podem ser classificados em: favelas, cortiços, loteamentos irregulares de moradores de baixa renda e conjuntos habitacionais degradados.

ENTIDADE QUALIFICADORA – São entidades validadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego para ministrar programas de aprendizagem. Essas instituições deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados (arts. 429 e 430 da CLT).

EQUIPE TÉCNICA – A equipe técnica é encarregada pelo planejamento, execução e avaliação das ações de Trabalho Social. Deverá ser multidisciplinar, constituída por profissionais com experiência de atuação comprovada em Trabalho Social, educação ambiental e mobilização social em habitação ou saneamento, e com população de baixa renda nos casos de empreendimentos habitacionais.

PEA - POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA – É a parcela da população em idade ativa que está ocupada ou desempregada.

PIA - POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA – Corresponde à população a partir dos 10 anos.

PNEA - POPULAÇÃO NÃO - ECONOMICAMENTE ATIVA – É a parcela da população que não se encontra ocupada e nem está a procura de um trabalho.

POPULAÇÃO DESOCUPADA – aquelas pessoas que não tinham trabalho, num determinado período de referência, mas estavam dispostas a trabalhar, e que, para isso, tomaram alguma providência efetiva (consultando pessoas, jornais, etc.).

POPULAÇÃO OCUPADA/OCUPADOS – De acordo com a definição utilizada pelo IBGE são as pessoas que têm algum trabalho remunerado ou não. Incluem-se as pessoas que possuem trabalho, mas não estavam trabalhando por motivo de doença, férias, greves etc. Definição utilizada pelo DIEESE: São os indivíduos que possuem trabalho remunerado exercido regularmente; possuem trabalho não remunerado em ajuda a negócios de parentes, ou remunerado em espécie ou benefício, sem procura de trabalho; não se incluem as pessoas que de forma bastante excepcional fizeram algum tipo de trabalho.

PROJETO – iniciativa municipal ou estadual de habitação de interesse social que recebe recursos do Ministério das Cidades. É integrado por componentes de urbanização, equipamentos sociais e

recuperação ambiental, trabalho social e regularização fundiária. O projeto também é conhecido como intervenção.

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – A Qualificação Profissional, considerando também a dimensão subjetiva do trabalho, remete ao desenvolvimento de habilidades, ao autoconhecimento, à sociabilidade, à realização pessoal, simultaneamente à preparação para uma inserção ocupacional que possa assegurar renda aos jovens e levá-los à autonomia.

SISTEMA “S” – Sistema formado por organizações criadas pelos setores produtivos (indústria, comércio, agricultura, transportes e cooperativas) cuja finalidade é a qualificação e promoção do bem estar social dos trabalhadores. As organizações que o integram são: i) SENAI, promove a educação profissional e a prestação de serviços de assistência técnica e tecnológica às empresas do setor industrial; ii) SESI, promove a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes por meio de ações em educação, saúde e lazer; iii) IEL, promove o desenvolvimento da indústria através da capacitação empresarial e do apoio à pesquisa e à inovação tecnológica; iv) SENAC, educação profissional para trabalhadores do setor de comércio e serviços; v) SESC, promoção da qualidade de vida dos trabalhadores do setor de comércio e serviços; vi) SENAR, educação profissional para trabalhadores rurais; vii) SENAT, educação profissional para trabalhadores do setor de transportes; viii) SEST, promoção da qualidade de vida dos trabalhadores do setor dos transportes; ix) SEBRAE, programas de apoio ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas; e x) SESCOOP, aprimoramento e desenvolvimento das cooperativas e capacitação profissional dos cooperados para exercerem funções técnicas e administrativas.

TRABALHO SOCIAL – conjunto de estratégias, processos e ações, realizado a partir do diagnóstico social, econômico, produtivo e político-institucional do território e da população beneficiária, além das características da intervenção, visando promover o exercício da participação e a inserção social dessas famílias, em articulação com as demais políticas públicas, contribuindo para a melhoria da sua qualidade de vida e para a sustentabilidade dos bens, equipamentos e serviços implantados. É realizado na macroárea, com atenção às famílias da poligonal de intervenção física beneficiadas com o projeto urbanístico.