

JUVENTUDE E
MERCADO DE TRABALHO

CADERNOS
Ruth Cardoso



Centro **Ruth** Cardoso

realidade e perspectivas

CADERNOS
Ruth Cardoso

2 / 2011



Centro **Ruth** Cardoso

A Fundação Itaú Social acredita que a educação é o caminho para o desenvolvimento sustentável. Nossa missão é formular, implantar e disseminar metodologias voltadas à melhoria de políticas públicas de qualidade na área educacional e à avaliação de projetos sociais.

Apoiamos a pesquisa “Juventude e mercado de trabalho” em parceria com o Centro Ruth Cardoso, Ideca e Instituto Unibanco, pois compreendemos que uma das maiores preocupações com o jovem brasileiro de hoje vem dos desafios que ele enfrenta para concluir sua formação e ingressar no mundo de trabalho. A conjugação de escolaridade baixa e desemprego elevado é uma equação difícil de ser resolvida já que o complexo mercado de trabalho busca profissionais cada vez mais qualificados. Além disto, esta equação demanda que a relação entre juventude, trabalho e educação seja acompanhada e pesquisada com atenção.

Esta pesquisa apresenta os desafios de desenhar estratégias que permitam configurar circuitos formativos inclusivos e flexíveis, considerando a expectativa dos jovens e a nova dinâmica das empresas. As referências teóricas e justificativas deste estudo são uma importante contribuição para a afirmação e o avanço de dos processos formativos e das políticas públicas para a juventude.

Fundação Itaú Social

É com muita satisfação que o Instituto Unibanco participa de mais esta iniciativa, fruto de nossa parceria com o Centro Ruth Cardoso.

Dentre as várias contribuições deste estudo, podemos destacar sua importância para o debate da agenda pública atual, tendo em vista a recente criação de uma agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude. Da mesma maneira, frente à riqueza dos dados e das informações apresentadas, fica clara a urgência de se propor políticas alternativas que estabeleçam o nexo entre o mundo da escola e o mundo do trabalho para os nossos jovens. Os conhecimentos suscitados pela pesquisa podem servir de insumo para estancarmos a verdadeira sangria que afeta hoje nosso Ensino Médio, momento no qual grande parcela da juventude abandona os bancos escolares por falta de perspectiva de futuro e de projeto de vida. A estes jovens, sem a conclusão de seus estudos básicos, resta o desemprego ou subemprego, a marginalidade e a violência.

Para o Instituto Unibanco, cuja missão é contribuir para o desenvolvimento humano de jovens em situação de vulnerabilidade, por meio de tecnologias e metodologias sociais que visam contribuir para a efetividade de políticas públicas para a juventude e para o Ensino Médio, é fundamental ampliarmos o debate relativo aos rumos da educação profissional e à formação de jovens para o mundo do trabalho. Assim, nossa expectativa é de que este estudo, pela abordagem que possui, contribua para a melhoria das práticas formativas, para a efetividade das estratégias de inserção do jovem no mercado de trabalho, e, não menos importante, para a sensibilização do empresariado nacional sobre a importância de atentar para programas de formação que valorizem o mundo da escola, como por exemplo, àqueles propiciados pela Lei da Aprendizagem.

Apoiando iniciativas valiosas como a realização desta pesquisa, reforçamos a premissa de que o investimento qualificado em nossa juventude pode ser crucial para o aumento do capital humano necessário ao desenvolvimento sustentável do país.

Instituto Unibanco

EQUIPE TÉCNICA



Coordenação geral
Simone de Castro Tavares Coelho

Consultores especialistas
Cristina Meirelles
Daniel Hammoud
Vagner Bessa

Pesquisadores
Ana Fiorim
Ana Frare Souza
Janete Bernardo
Márcia Thomazinho
Marina Chicaro
Mariana Tavares
Pedro Manso

Assistente de pesquisa
Thaís Faria

Estagiária
Ana Frare Souza



Centro **Ruth** Cardoso
Superintendência Executiva
Regina Célia Esteves de Siqueira

Supervisão da pesquisa
Ednéia Gonçalves

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	06
INTRODUÇÃO	07
METODOLOGIA	10
1. 1. O universo de organizações pesquisadas	13
CAPÍTULO 1 – PARTICIPAÇÃO E IMPORTÂNCIA DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO DA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO	20
CAPÍTULO 2 – MODELO FORMATIVO	38
2.1. Origem	39
2.2. Modelo	43
2.3. Estruturação do curso	49
2.4. Proposta formativa	61
2.5. Apoio pedagógico	71
2.6. A avaliação como parte da proposta formativa	76
CAPÍTULO 3 – AÇÕES INTEGRADAS	79
CAPÍTULO 4 – OS JOVENS BENEFICIADOS PELAS PROPOSTAS FORMATIVAS	87
4.1. Estratégias de conhecimento da clientela	89
4.2. Perfil do jovem participante	93
CAPÍTULO 5 – A FORMAÇÃO DOS EDUCADORES	103
5.1. Perfil dos educadores	103
5.2. Seleção dos educadores	110
5.3. Formação continuada do educador	111
CAPÍTULO 6 – ESTRATÉGIAS DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	115
6.1. A implantação da aprendizagem profissional e a legislação vigente	115
6.2. As dificuldades de inserção	119
CAPÍTULO 7 – AVALIAÇÃO DAS AÇÕES FORMATIVAS	128
7.1. Avaliação da infraestrutura e condições dos cursos	128
7.2. Avaliação da estruturação e conteúdo do curso	129
7.3. Expectativas	135
CONSIDERAÇÕES FINAIS	141

APRESENTAÇÃO

Investigar as conexões entre desejos e realidades não é uma tarefa fácil, principalmente no campo específico da educação profissional, na qual uma série de variáveis e atores se entrecruzam, alterando rumos de processos em curso e estratégias. A proposta da pesquisa foi identificar as diferentes perspectivas, o modo como se articulam e suas conexões com o mundo do trabalho.

Nossas pretensões são grandes: contribuir para o debate sobre os rumos da educação profissional, num momento em que a expansão desse tipo de formação se coloca na agenda política e estratégica de todos os setores – governo, organizações não governamentais e mercado.

Diferentes vozes foram ouvidas, envolvidas na trajetória da formação profissional dos jovens da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). Esperamos que nossas reflexões indiquem caminhos que possibilitem a aproximação entre educação, vocação, trabalho e projetos de vida.

Nossos agradecimentos aos gestores, educadores e jovens das diferentes organizações pesquisadas que contribuíram na construção desta pesquisa; e ao Instituto Unibanco e Itaú Social, empenhados no aprofundamento do conhecimento e divulgação das melhores práticas existentes nesse universo com muito a explorar!

Centro Ruth Cardoso
Ideca

INTRODUÇÃO

A questão da juventude, especialmente a sua inserção no mundo do trabalho, tem sido foco de investigações, o que demonstra a centralidade desse tema para as políticas sociais, principalmente em função de duas constatações importantes: o grande número de jovens desempregados e que não estudam, bem como aqueles que trabalham, e que o fazem, em geral, em condições precárias e informais.

Tais constatações têm inspirado intervenções políticas, ao longo dos últimos anos, que procuram facilitar a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Entretanto, as políticas existentes são insuficientes frente à magnitude e heterogeneidade do problema.

Três aspectos ressaltam a relevância e pertinência da pesquisa que originou o presente relatório: em primeiro lugar, analisando a bibliografia existente, percebemos a ausência de uma investigação que aprofundasse as relações concretas entre as práticas formativas para o trabalho, as expectativas dos jovens e as demandas reais do mercado – todos em constante transformação e, o mais das vezes, tomados como unidades distintas.

Em segundo lugar, a análise que segue se diferencia pelo tipo de abordagem (a ser mais bem descrita na metodologia), levantando-se a perspectiva dos vários atores (empresas, governo e sociedade civil¹) e dos diferentes sujeitos (jovens, educadores, empregadores e elaboradores de políticas públicas).

Além disso, é nossa intenção ampliar o debate sobre critérios e mecanismos de avaliação relativos à qualidade da formação oferecida e os itinerários para o trabalho percorridos pelos jovens. Muitas formações têm sido oferecidas, mas pouco se tem discutido sobre seus resultados efetivos.

¹Vale notar que, na prática, estas esferas não são estanques e efetivam combinações variadas: ONGs realizadoras de programas governamentais, empregadores formadores, dentre outros.

Assim, construímos oito hipóteses de pesquisa que orientaram nossa investigação e análise. São elas:

1. As iniciativas existentes não estão sendo suficientes ou eficientes para o enfrentamento da questão: os dados estatísticos (particularmente os demográficos, cujos efeitos serão visíveis ao menos até 2015) mostram um grande número de jovens desempregados e uma grande precariedade e informalidade do trabalho entre a população jovem.
2. A oferta de educação profissional aos jovens não tem levado em conta a demanda real ou potencial da estrutura produtiva, avaliada tanto do ponto de vista qualitativo (quais são as qualificações efetivamente demandadas), quanto quantitativo.
3. As iniciativas existentes nem sempre aplicam métodos de ensino ativos, ou seja, o uso de todos os recursos disponíveis para estimular os alunos a integrarem-se ativamente ao processo ensino-aprendizagem, como principais atores de seu próprio processo formativo.
4. A avaliação, na maior parte dos casos, se resume à avaliação da aprendizagem, ou seja, à aquisição das competências ensinadas; não há uma tradição de práticas de avaliação de resultados ou de impacto. No desenvolvimento de processos avaliativos não têm sido consideradas prioritariamente as competências profissionais desenvolvidas (habilidades, conhecimentos e valores), mas, na maior parte dos casos, exclusivamente os conhecimentos aprendidos.
5. A existência de diferentes modelos e iniciativas de formação não resulta em ações integradas ou intersetoriais, embora atendam ao mesmo tipo de clientela.
6. Não é realizado um diagnóstico de competências na entrada do curso. A definição dos requisitos de acesso aos cursos de educação profissional não identifica as competências de entrada, sejam elas

de caráter cognitivo ou social; tais competências deveriam ser identificadas a partir do perfil profissional que se quer alcançar com os cursos a serem ministrados.

7. A formação dos educadores engajados em programas de qualificação profissional de jovens é muito diversa, observando-se a existência de dois perfis diferentes de educadores: aqueles que têm uma formação mais genérica, geralmente na área de humanidades, e aqueles que têm uma formação específica, normalmente relacionada ao perfil profissional do curso oferecido.
8. Nem sempre os cursos incluem estratégias de inserção efetiva no mercado.

Finalmente, cabe apontar que a pesquisa foi desenvolvida tendo como delimitação geográfica a RMSP, escolhida, principalmente, em função da diversidade de ações formativas ofertadas.

METODOLOGIA

A pesquisa teve dois tipos de estratégias metodológicas complementares em função não apenas de nossas hipóteses de pesquisa, como também em função da necessária contextualização da análise. São elas:

- **Abordagem quantitativa** – Análise da situação dos jovens entre 16 e 24 anos no mercado de trabalho da RMSP.
- **Abordagem qualitativa** – Pesquisa em profundidade em 21 organizações que oferecem formação profissional para jovens de 16 a 24 anos, na RMSP.

A) Pesquisa quantitativa

Para a análise da situação dos jovens entre 16 e 24 anos no mercado de trabalho da RMSP foram utilizadas as bases de dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), da Fundação Seade e do DIEESE para os anos de 2000, 2005, 2008 e 2009.

A justificativa para a utilização dessa base de informações é a sua ampla cobertura amostral, o que permite selecionar segmentos etários específicos e analisá-los a partir de múltiplas determinações do mercado de trabalho, como escolaridade, renda, nível de formalidade, setores econômicos, taxa de desemprego e taxa de participação.

Outra vantagem de utilizarmos os dados da PED é que sua metodologia é capaz de captar comportamentos típicos de um mercado de trabalho pouco estruturado, com grande disponibilidade de mão de obra jovem e dinamizada por uma estrutura produtiva marcada por grandes diferenças entre as empresas (tamanho, tecnologia, participação no mercado etc.).

Dentre os conceitos básicos da pesquisa aqui utilizados vale destacar:

- **População em Idade Ativa (PIA)** - Compreende o universo de pessoas que na RMSP têm 10 anos ou mais.
- **População Economicamente Ativa (PEA)** - Corresponde à parcela da População em Idade Ativa (PIA) ocupada ou desempregada.
- **Desempregados** - São indivíduos que se encontram numa situação involuntária de não-trabalho.
- **Inativos** - Parcela da PIA que não está ocupada e nem procurando emprego.

B) Pesquisa qualitativa

A pesquisa qualitativa teve como escopo investigar 21 instituições:

- a) Organizações do terceiro setor: Fênix, Pró-Morato, Criar, C. do Zezinho, Bom Parto, NAIA, Educar, Dom Bosco, ACAM, CEPRO, Nextel, Liga Solidária, Camp Oeste, Nossa Sra. de Fátima, CENLEP, CEDESP e Anchieta.
- b) Escolas técnicas vinculadas ao sistema patronal: SENAI e SENAC.
- c) Duas escolas técnicas vinculadas ao poder público estadual: ETEC e EMESP.

Utilizamos como abordagem o levantamento de percepções de jovens, educadores, gestores e empregadores, de forma a propiciar uma visão global sobre os diferentes aspectos investigados. As estratégias utilizadas foram:

- Aplicação de questionários em 880 alunos.
- Aplicação de questionários em 140 educadores.
- Aplicação de questionário em 20 gestores.¹
- Entrevista com 16 empregadores.
- Entrevistas com 21 gestores.
- 21 grupos focais de professores.
- 21 grupos focais de alunos.
- Entrevista com um representante do poder público coordenador do Programa Estadual de Qualificação Profissional (PEC).

¹ O gestor da EMESP não respondeu ao questionário.

Visando preservar a identidade das organizações e por não termos autorização específica de cada uma delas para divulgarmos os resultados, passaremos a denominá-las ORG 1, ORG 2, e assim por diante.

Na tabela 1 temos a distribuição desses atores por organização pesquisada:

Tabela 1 – Universo pesquisado

Organização	Alunos	Professores	Gestores
ORG 1	51	6	1
ORG 2	57	5	1
ORG 3	65	11	1
ORG 4	41	5	1
ORG 5	40	4	1
ORG 6	30	2	1
ORG 7	28	2	1
ORG 8	46	12	1
ORG 9	58	1	1
ORG 10	44	8	1
ORG 11	25	2	1
ORG 12	23	3	1
ORG 13	43	6	1
ORG 14	59	8	1
ORG 15	42	9	1
ORG 16	31	7	1
ORG 17	14	1	1
ES ¹ 18	49	17	1
ES 19	42	10	1
EP ² 20	66	13	1
EP 21	26	8	--
Total	880	140	20

1 ES= Educador social.

2 EP= Educador profissional.

1. O UNIVERSO DE ORGANIZAÇÕES PESQUISADAS

Um indicador importante do grau de articulação com a esfera pública é o levantamento dos títulos, registros e certificados que as organizações possuem. A grande maioria (76%) possui registro no Conselho da Criança e Adolescente, e um percentual menor (67%) no Conselho de Assistência Social Municipal. Somente 10% das organizações pesquisadas são OSCIPs (tabela 2). Cabe ressaltar que somente as ONGs apontaram esses registros e certificados, por não serem pertinentes às escolas técnicas públicas e as vinculadas ao sistema patronal.

Tabela 2 – Título, registros e certificados

	Total em %
Utilidade Pública Municipal	62
Utilidade Pública Estadual	48
Utilidade Pública Federal	57
OSCIP	10
OS (Organização Social)	14
Registro no Conselho de Assistência Social Municipal	67
Registro no Conselho de Assistência Social Estadual	52
Registro no Conselho de Assistência Social Federal	38
Registro no Conselho da Criança e do Adolescente	76
CEBAS (Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social)	52
CNA - Cadastro Nacional de Aprendizagem do MTE	5
Entidade certificada para a lei 10.097/2000	5
FUMCAP	5
MTE	5
Outros - não especificou	5
Nenhum deles	5
Não respondeu	10
Base total da amostra em nº absoluto	21

Segundo os gestores, as áreas prioritárias de atuação dessas organizações são bastante diversificadas, sendo que 40% deles apontaram a educação como a principal área de atuação e 30% a área de assistência social. Somente o gestor da ORG 10 apontou a educação profissionalizante como principal área de atuação (tabela 3).

Tabela 3 – Área de atuação

	ORG 1	ORG 2	ORG 3	ORG 4	ORG 5	ORG 6	ORG 7	ORG 8	ORG 9	ORG 10	ORG 11	ORG 12	ORG 13	ORG 14	ORG 15	ORG 16	ORG 17	ES 18	ES 19	EP 20	Total em %	
Arte e cultura						X		X			X											15
Assistência social	X					X		X					X		X	X						30
Criança e adolescente				X	X	X		X														20
Comunicação											X	X										10
Desenvolvimento comunitário		X				X			X								X					20
Direitos												X										5
Educação									X		X	X		X	X			X	X	X		40
Empreendedorismo											X	X										10
Geração de trabalho e renda							X															5
Protagonismo juvenil											X	X										10
Formação para o mundo do trabalho			X																			5
Educação profissionalizante										X												5
Base: total da mostra																					20	

(Total da amostra sem a EP 21)

É interessante notar que, apesar dos gestores não apontarem majoritariamente a educação como a principal área de atuação, quando questionados sobre os principais projetos e suas atividades correlatas, constatamos que em todas estão presentes projetos educacionais (quadro 1).

Visando ter uma noção da amplitude do atendimento das Organizações, solicitamos aos gestores, em pergunta aberta, que indicassem o tipo de público e a quantidade de atendimentos. Embora os gestores não tenham sido precisos em suas respostas, principalmente quanto ao número de atendimentos, é possível perceber que os jovens são o foco de atendimento da maioria das Organizações. Na tabela 4 podemos visualizar que, segundo os gestores, as principais fontes de renda das instituições são doações de empresas privadas (70%), doações de pessoas físicas (55%) e transferências, termos de parceria e convênios governamentais (55%). Esse é um indicador que revela, pelo menos no que se refere às Organizações pesquisadas, que a dependência das verbas públicas tem diminuído.

Tabela 4 – Fontes de receitas de cada Organização

	Total
Doações de organismos multilaterais e agências de cooperação internacional	10
Doações de pessoas físicas	55
Doações de empresas privadas	70
Contribuições regulares de associados	20
Receitas de comercialização de produtos e serviços	30
Doações de outras Organizações sociais	5
Transferências, termos de parceria e convênios governamentais	55
Repassados por uma única Organização mantenedora	10
Lei Rouanet e Funead	5
Contribuição compulsória	10
Centro Paula Souza	5
APM	5
Eventos (festas juninas etc.)	5
Taxa administrativa de empresas parceiras que empregam aprendizes	5
Receitas próprias da Organização	5
Programa de aprendizagem e estágio	5
Base: Total da amostra	20

Quadro 1 – Principais projetos desenvolvidos pela Organização (resposta aberta)

	Projeto	Atividades oferecidas
ORG 1	Aprendiz de Turismo	Aulas ligadas à área e saídas extraclasse e estudo de caso
	Moda	Conhecimentos básicos e práticos e criação de produtos
	Área Sacra	Formação cultural e confecção de esculturas em argila
	Escola de Varejo	Formação desenvolvimento, pessoal/social e profissional na área do varejo
	Fotografia	Desenvolvimento pessoal e práticas fotográficas
ORG 2	Triunfar	Qualificação para o trabalho
	Aprendiz	Lei 10,097 - Formação Teórica
	ECO Escola de Artes e Ofícios	Artes - Geração de renda através de grupos de produção
	Orquestra Experimental	Música - Formação de público
	APA (Agentes Pedagógicos Ambientais)	Educação ambiental
ORG 3	Programa Educacional	Oficinas técnicas e socioculturais
	Programa Inserção	Busca de estágios para egressos
	Programa Educação Continuada	Busca de bolsas em outras Instituições
	Prêmio Criando Asas	Apoio a projetos sociais dos jovens
ORG 4	Aprender Brincando	Complementação educacional para crianças
	Educação Jovens p/ século XXI	Formação geral e capacitação profissional
	Toca, Zezinho	Aulas de instrumentos musicais; orquestra e coral
	Zezinho em movimento	Futsal, vôlei, basquete, natação, capoeira
	GMACZ (Grupo de Mães Amigas da Casa do Zezinho)	Geração de renda/ artesanato
ORG 5	Projetos de Leitura	Leitura, interpretação e escrita
	Projeto Lego	Robótica e meio ambiente
	Projeto Empresa	Criação de produtos
	Projeto Assembleia	Avaliação do serviço oferecido
	Feira Técnica	Apresentação aos parceiros, familiares e comunidade dos conteúdos aprendidos
ORG 6	J&W	Informática
	Cargill	Esportes
	Projeto Jovem Aprendiz	Capacitação/ Profissionalizante
	Projeto CEI	Atividades psicopedagógicas (integral)
	Peer Music	Oficina de música
ORG 7	Auxiliar Mecânico de Empilhadeira e Autos	Mecânica de Empilhadeira, autos / empreendedorismo/ gestão administrativa empresarial
	Aprendiz Construção Civil	
ORG 8	Centro Profissionalizante	Educação profissional
	Abrigos	Acolher crianças sob medida de proteção
	Centro de Formação e Cultura	Esporte, cultura e lazer
	Centro Criança e Adolescente	Reforço, artesanato
	Núcleo de Convivência Idoso	Atividades diversas com idosos
ORG 10	Programa de Aprendizagem Profissional para Adolescentes	Capacitação prévia de 400 horas - atividades teóricas e práticas concomitantes empresa e ORG 10
	Capacitação para PCD (surdos e deficientes físicos)	Capacitação de 400 horas

	Projeto	Atividades oferecidas
ORG 11	Programa Conexão Direta com o Futuro	
ORG 12	Curso de Cabeleireiro	Formação técnica e humana
	Curso de Gastronomia	Formação técnica e humana
	Curso de Suporte técnico em Informática	Formação técnica e humana
	Curso de Assistente Administrativo	Formação técnica e humana
	Curso de Design	Formação técnica e humana
ORG 13	Formação básica sócio educativa para trabalho	Programas de aprendizagens e estágio
	Cidadania, temáticas da juventude	
	Projeto Rumo	Orientação profissional
	Projetos Culturais	Educativos como contação de histórias, ballet e outros
	Educação Financeira	
ORG 14	Orientação profissional para famílias dos jovens atendidos	
	Centro Educação Infantil	Educação pré-escolar
	Cursos profissionalizantes	Qualificação para o trabalho
	Projeto Reviver	Capacitação para adultos
ORG 15	Central de estágios	Encaminhamento para o trabalho
	Creche	Atendimento a crianças de 0 a 6 anos
	NSE	Atendimento a crianças de 6 a 15 anos
	ORG 15	Qualificação profissional e aprendiz
	Idosos	Recanto do idoso e atividades de cultura, arte e lazer
ORG 16	Seapp	Serviço de atendimento psicológico
	Centro para a Juventude	Pré-profissionalização para 90 jovens
	Centro de Desenvolvimento Social e Produtivo	Profissionalização inicial - 7 modalidades para 280 jovens
	Aprendizagem Profissional	Inserção no mercado como aprendiz
ORG 17	Protagonismo Juvenil	Apoio a iniciativas juvenis (projetos)
	CEI Creche	Educação, lúdicas, corporais, arte-cultura, ambiental
	CCA Criança e Adolescente	Sócio-educativas contra turno escolar
	CJ Jovens	Sócio-educativas, profissionalizantes
	PAF Família/ comunidade	Geração trabalho e renda
ES 18	Não respondeu	
ES 19	Natal iluminado	Informações à população
	Voluntariado	Doações, atividades lúdicas
	Semana da Saúde	Informações, dicas de saúde
	Criação de Web site	Site Institucionais desenvolvidos por ONGs - realização dos alunos
EP 20	Não respondeu	
	Programa Educação Complementar	Formação artes, comunicação, participação da vida pública, raciocínio matemático, cultura
	Programa Educação para o Trabalho	Formação comunicação, iniciação para o trabalho, atendimento ao cliente, Matemático, teatro, info
	Núcleo Cultura e Lazer	Musicalização, teatro, dança, educação física
	Desenvolvimento de Lideranças Comunitárias	Encontros e grupos na metodologia ABCD

Buscamos, também, caracterizar os gestores das instituições, principais lideranças e responsáveis pelo rumo das Organizações. Na tabela 5, podemos visualizar que 70% deles são do sexo feminino e se distribuem pelas faixas etárias acima de 31 anos, de forma proporcional. Na tabela 6 fica evidente que os gestores do sexo feminino possuem, em sua maioria (71%), cursos de pós-graduação. Cerca de 29% possuem mais de 51 anos.

Tabela 5 – Correlação entre idade e gênero (em %)

Faixa etária	Feminino	Masculino	Total
Até 30 anos			
De 31 a 35 anos	28.6		20.0
De 36 a 40 anos			
De 41 a 45 anos	28.6	66.7	40.0
De 46 a 50 anos	7.1		5.0
51 anos ou mais	28.6	33.3	30.0
Não respondeu	7.1		5.0
Base: Total da amostra	14	6	20

Tabela 6 – Correlação entre escolaridade e gênero (em %)

Escolaridade	Feminino	Masculino	Total
Ensino Fundamental			
Ensino Médio			
Ensino Superior incompleto	7.1		5.0
Ensino Superior	21.4	16.7	20.0
Pós-graduação	71.4	66.7	70.0
Não respondeu		16.7	5.0
Base: Total da amostra	14	6	20

Na tabela 7 verificamos que 35% desses gestores estão na Organização há mais de 15 anos, indicando estabilidade e conhecimento da mesma.

Tabela 7 – Tempo de trabalho na Organização

	Menos de 2 anos	Até 5 anos	Até 10 anos	Até 15 anos	Mais de 15 anos
ORG 1				X	
ORG 2				X	
ORG 3			X		
ORG 4	X				
ORG 5		X			
ORG 6	X				
ORG 7				X	
ORG 8			X		
ORG 9					X
ORG 10					X
ORG 11		X			
ORG 12					X
ORG 13	X				
ORG 14			X		
ORG 15			X		
ORG 16					X
ORG 17	X				
ES 18					X
ES 19					X
EP 20					X
Total da amostra em %	20	10	20	15	35

1. PARTICIPAÇÃO E IMPORTÂNCIA DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO DA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO

Nossa primeira hipótese de pesquisa, expressa na Introdução, apontava para o fato de que as iniciativas existentes não estão sendo suficientes ou eficientes para o enfrentamento da questão: os dados estatísticos (particularmente os demográficos, cujos efeitos serão visíveis ao menos até 2015) mostram um grande número de jovens desempregados e uma grande precariedade e informalidade do trabalho entre a população jovem. A comprovação ou negação dessa hipótese exigia um olhar mais abrangente sobre a empregabilidade da faixa etária foco de nossa análise (16 a 24 anos), na RMSP – um recorte, portanto, da Pesquisa de Emprego e Desemprego da Fundação Seade/DIEESE.

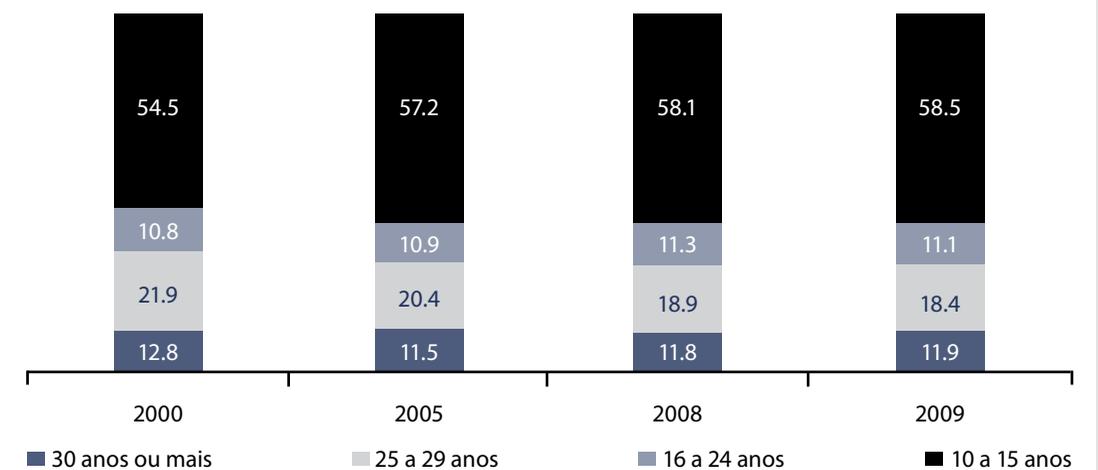
As informações da pesquisa mostram que a população de 16 a 24 anos constitui o principal segmento dentre os desempregados na RMSP, durante toda a década de 2000. Todavia, a despeito das grandezas de ordem quantitativa, a inserção no mercado de trabalho desse segmento experimenta transformações de ordem qualitativa, decorrentes de importantes mudanças socioeconômicas e demográficas que atingem a população metropolitana nas últimas décadas.

Uma das variáveis cruciais para o entendimento desse processo é a chamada “transição demográfica”, que pode ser entendida como uma inflexão das taxas de mortalidade e natalidade, na qual a primeira mostra forte queda entre 1945 e 1955, estabilizando-se posteriormente, enquanto a segunda tem redução a partir de meados dos anos 1960, se acelera nas duas décadas seguintes e se consolida já na década de 1980. Nos dias atuais, a taxa de fecundidade na RMSP encontra-se próxima dos níveis de reposição.

Esse processo tem consequências importantes para o perfil etário da população metropolitana nos anos 2000, como a redução da participação dos mais jovens, o aumento significativo da população

adulta e o crescimento moderado dos estratos mais idosos. Entre 2000 e 2009, a participação da população entre 16 e 24 anos no cômputo da População em Idade Ativa (PIA) recua de 21,9% para 18,4%, como mostra o gráfico 1.

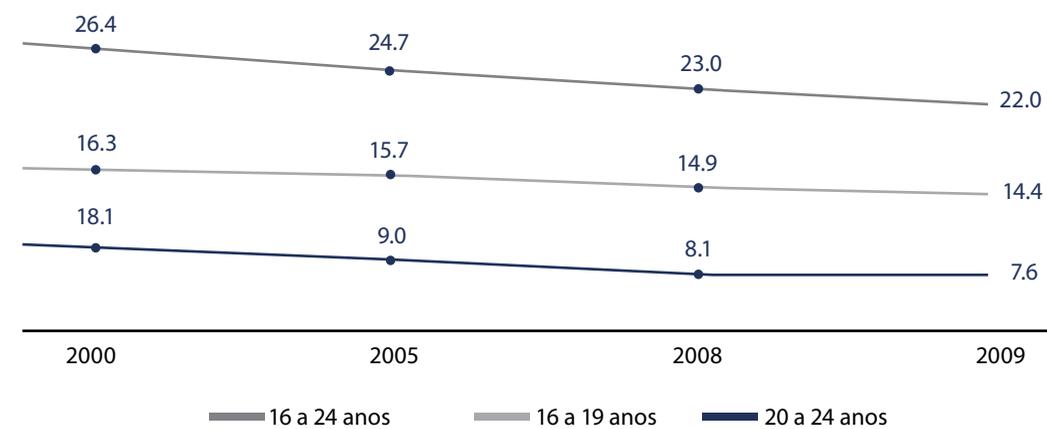
Gráfico 1 - Composição da População em Idade Ativa, por faixas etárias – RMSP (2000 – 2009) (em %)



Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

Conforme mostra o gráfico 2, no cômputo da População Economicamente Ativa (PEA, formada por ocupados e desempregados), nota-se uma redução de 26,4% para 22,0%, sendo mais significativa dentre aqueles de 16 a 19 anos (de 10,1% para 7,6%) do que para os de 20 a 24 anos (16,3% para 14,4%).

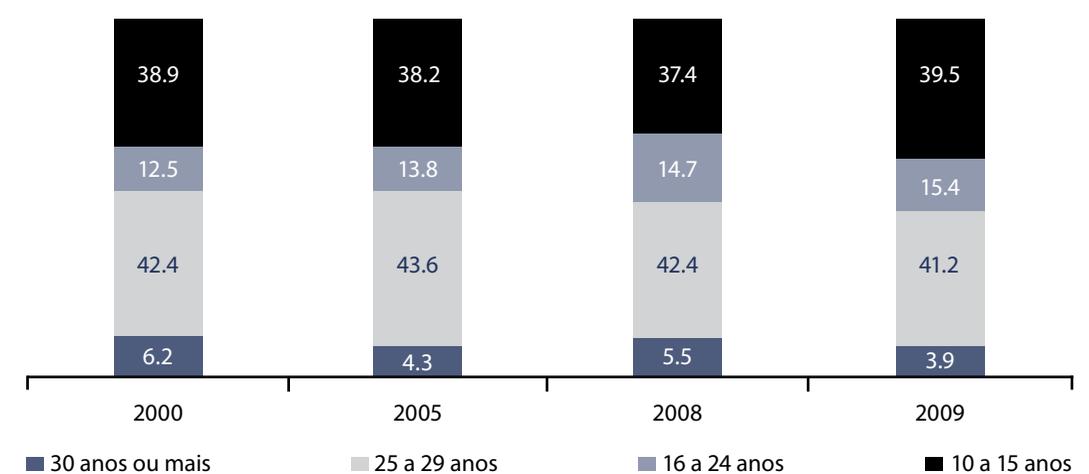
Gráfico 2 - Evolução da participação dos jovens na PEA, por faixas etárias – RMSP (2000 – 2009) (em %)



Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

Todavia, outros indicadores do mercado de trabalho sugerem que as demandas de inserção profissional desse segmento não se reduzem. Ou seja, embora se constate a redução na participação de 23,0% para 18,9% entre o total de ocupados da RMSP, entre os desempregados essa queda foi menor, passando de 42,4% para 41,2% no mesmo período (ver gráfico 3).

Gráfico 3 – Composição dos desempregados da População em Idade Ativa, por faixas etárias – RMSP (2000 – 2009) (em %)



Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

Outro indicador capaz de apontar a importância do mercado de trabalho para as aspirações dos jovens é a taxa de participação¹, que permanece em torno de 75,0% no período 2000 e 2009.

Esses dados tornam plausível argumentar que, embora o processo de transição demográfica tenha como consequência a redução da população jovem na força de trabalho metropolitana² e o cenário de crescimento econômico dos últimos anos tenha sido importante para a redução das taxas de desemprego na RMSP, em geral a inserção dos jovens no mercado de trabalho ainda se constitui em um desafio social de grande amplitude para as políticas públicas.

A seguir, são traçadas as principais características desse segmento:

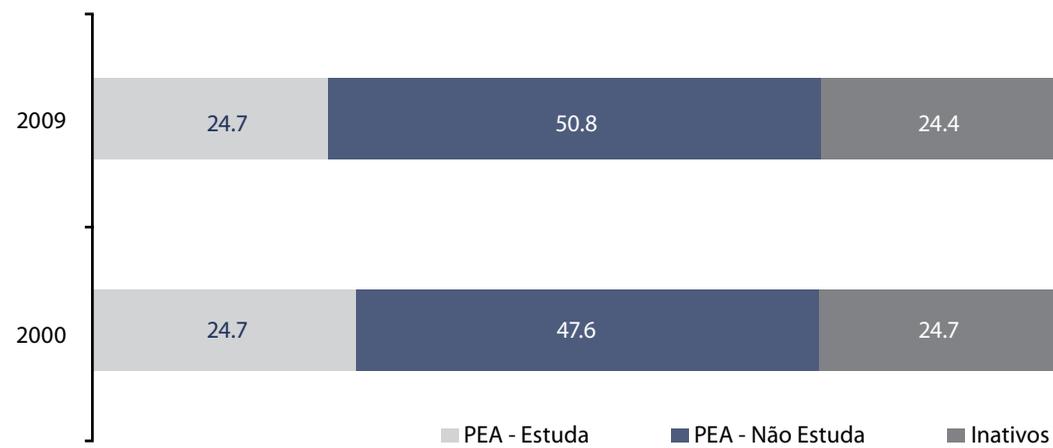
¹ Taxa de participação: indica a proporção dos jovens incorporados ao mercado de trabalho como ocupados ou desempregados sobre o total de pessoas dentro dessa faixa etária.

² Entre 2000 e 2009 a participação dessa faixa etária no total da população da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP) decaiu de 18% para 15%. Para uma análise desse processo nas regiões metropolitanas brasileiras, ver <http://economia.estadao.com.br/noticias/economia,mudanca-demografica-reduz-pressao-de-jovens-no-mercado-de-trabalho,27893,0.htm>.

A) Escolaridade

Considerando a frequência escolar para a PEA e os inativos entre 16 e 24 anos, verifica-se uma queda de 27,7% para 24,7% na proporção daqueles jovens ocupados e que estudam, enquanto a proporção dos que trabalham e não estudam passa de 47,6% para 50,8%.

Gráfico 4 - Distribuição da População em Idade Ativa entre População Economicamente Ativa e Inativos, jovens de 16 a 24 anos – RMSP (2000 – 2009) (em %)

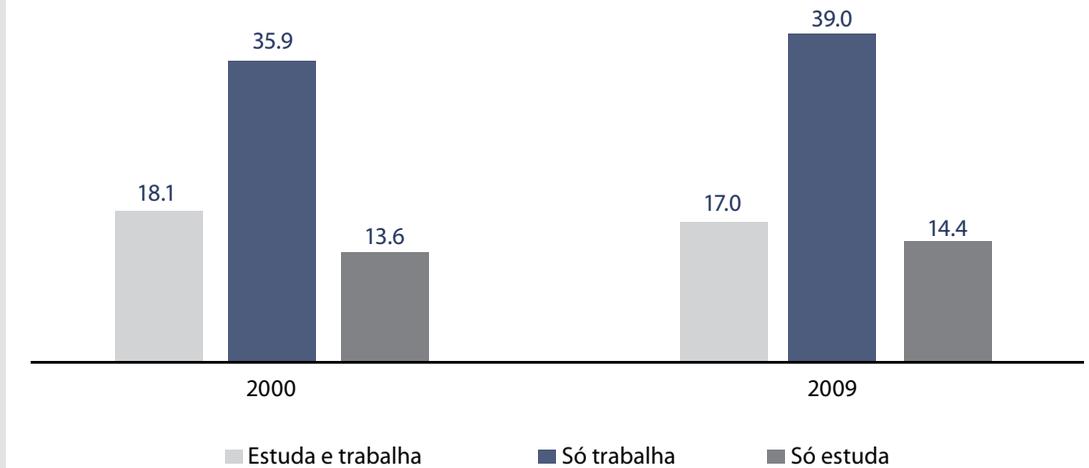


Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

Dentro da PEA, é possível analisar separadamente a frequência à escola dentre os que trabalham e os que não trabalham. Diminuiu a frequência à escola dentre os que estão ocupados, passando de 18,1%, em 2000, para 17,0%, em 2009. A proporção daqueles que trabalham e não estudam sobe de 35,9% para 39,0% no mesmo período. Já entre os inativos, cresce a proporção daqueles que estão na escola: de 13,6% para 14,4% - consequência do aumento dos

inativos que estudam na faixa de 16 a 19 anos, que se eleva de 25,4% para 29,4%.

Gráfico 5 - Distribuição da População em Idade Ativa por situação de vínculo trabalhista e estudantil, jovens de 16 a 24 anos – RMSP (2000 – 2009) (em %)



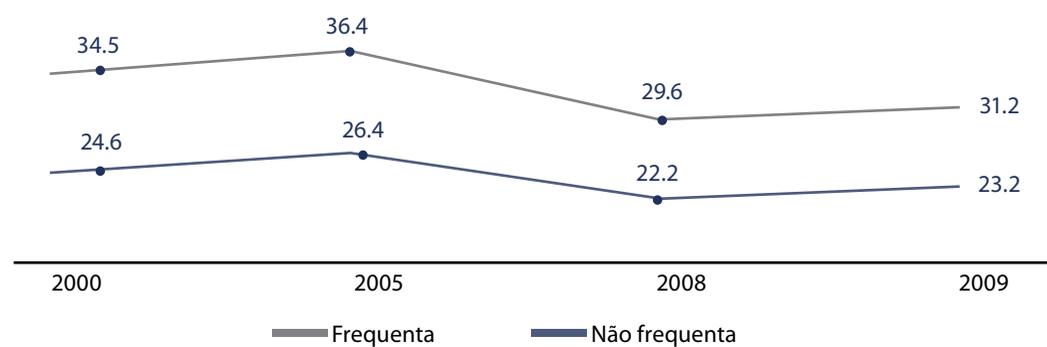
Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

A taxa de desemprego dentre aqueles que frequentam a escola diminuiu de 34,5% para 31,2%. Dentre os que não frequentam, nota-se pequena redução de 24,6% para 23,2%.

B) Nível de instrução

Outro aspecto relacionado à educação e para ser considerado nas políticas de inserção diz respeito ao grau de escolaridade dos jovens. De modo geral, especialmente para esta faixa etária, verifica-se uma elevação dos patamares escolares da força de trabalho em termos de anos de estudo. Todavia, para aqueles que não lograram

Gráfico 6 - Taxas de desemprego, por frequência à escola, entre jovens de 16 a 24 anos – RMSP (2000 – 2009) (em %)



Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

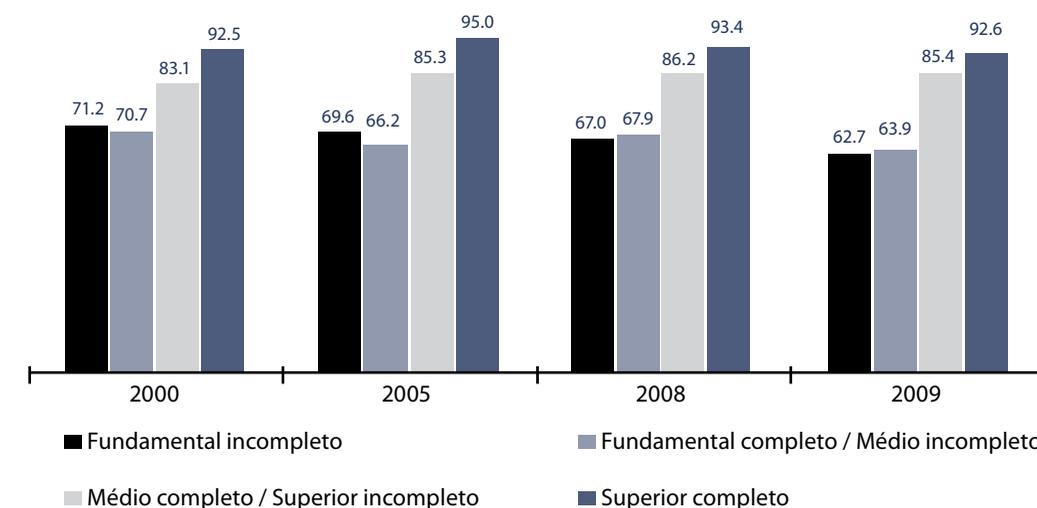
melhorar seu repertório educacional as taxas de desemprego se mostraram mais severas.

Entre 2000 e 2009, a taxa de participação daqueles com Ensino Fundamental incompleto, na composição da PEA entre os jovens de 16 a 24 anos, tem forte queda, de 71,2% para 62,7%, ao mesmo tempo em que a taxa de desemprego para aqueles que dispõem desse nível de escolaridade se eleva de 30,7% para 33,4%, como mostram os gráficos 7 e 8.

Confirma-se a equação óbvia: quanto maior o grau de instrução, maior a empregabilidade. Entretanto, no item anterior vimos que diminuiu a porcentagem daqueles que trabalham e estudam entre a população jovem e vice-versa – aumenta a porcentagem daqueles que não trabalham e estudam. A explicação para este fenômeno pode estar relacionada a dois aspectos: as duas áreas – estudo e trabalho – ficaram mais rigorosas e exigentes, demandando maior dedicação; e ocorreu a melhoria das condições de vida familiar, que proporciona valorização do estudo e entrada mais tardia no mercado de trabalho.

A constatação de que há um maior número de jovens empregados com níveis de escolaridade mais elevados pode revelar também que os empregadores estão praticando a sobrequalificação, ou seja, elevando artificialmente os pré-requisitos de escolaridade dos candidatos, colocando-os acima daquele que seria adequado para uma determinada ocupação.

Gráfico 7 - Composição da PEA entre 16 a 24 anos, por nível de instrução – RMSP (2000 – 2009) (em %)

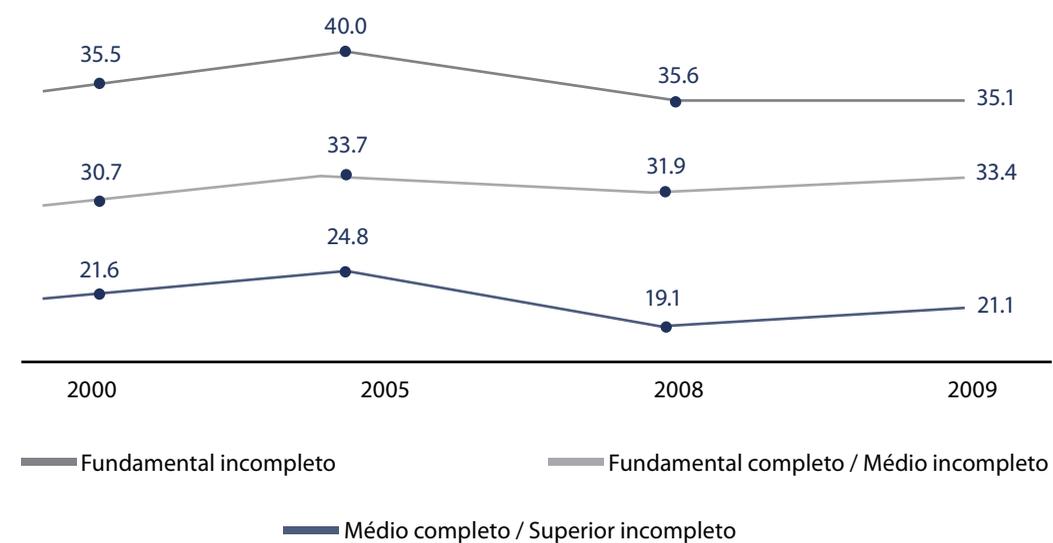


Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

Também diminui fortemente a taxa de participação daqueles com Ensino Fundamental completo/Médio incompleto, passando de 70,7% para 63,0%. Conquanto a taxa de desemprego se mantenha inalterada no período, ela permanece em patamares elevados (em torno de 35%). Para aqueles que dispõem de Ensino Médio completo/Superior incompleto, eleva-se a taxa de participação de 83,1% para 85,4%, e a taxa de desemprego permanece na casa dos 21% no período entre 2000 e 2009.

Para aqueles com Ensino Superior, a taxa de participação é de aproximadamente 92% durante todo o período, e a taxa de desemprego é relativamente pequena; este dado não está disponível porque a PED não comporta essa desagregação em função da amostra reduzida de casos.

Gráfico 8 - Taxas de desemprego entre jovens de 16 a 24 anos, por nível de instrução – RMSP (2000 – 2009) (em %)



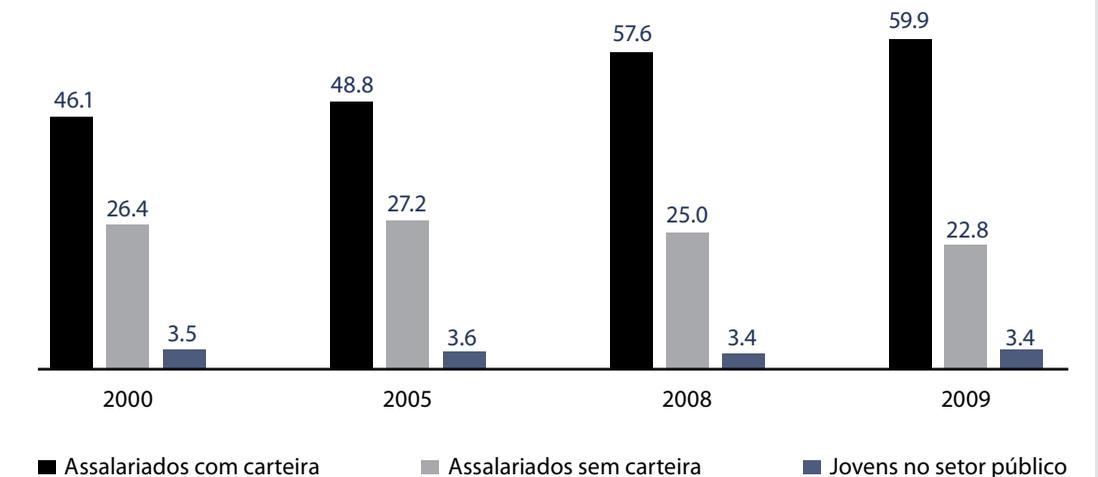
Obs.: A amostra de Ensino Superior não comporta a desagregação
Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

C) Posição na ocupação

Considerando as informações sobre o exercício de atividades com maior grau de formalização, os dados da PED mostram que a inserção dos jovens no mercado de trabalho na década de 2000 melhorou de forma significativa.

Entre 2000 e 2009 a proporção de jovens assalariados com carteira assinada se eleva de 46,1% para 59,9%, enquanto os assalariados sem carteira passam de 26,4% para 22,8%. A proporção de jovens que se inserem no setor público permanece praticamente estável, em torno de 3,5%.

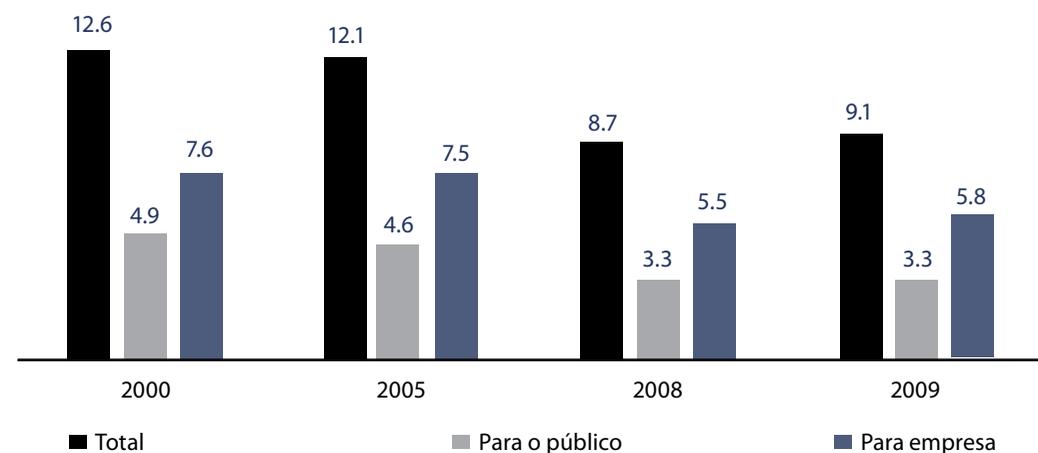
Gráfico 9 - Distribuição dos assalariados*, por posição na ocupação no trabalho principal, jovens de 16 a 24 anos – RMSP (2000 – 2009) (em %)



* Inclui os que não sabem a que segmento pertence a empresa em que trabalham
Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

A participação dos autônomos se reduz de 12,6% para 9,1%, sendo que os autônomos que atendem ao público passam de 4,9% para 3,3% e os que atendem às empresas de 7,6% para 5,8%.

Gráfico 10 - Distribuição dos autônomos, por posição na ocupação no trabalho principal, jovens de 16 a 24 anos – RMSP (2000 – 2009) (em %)



Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

D) Setores de atividade econômica

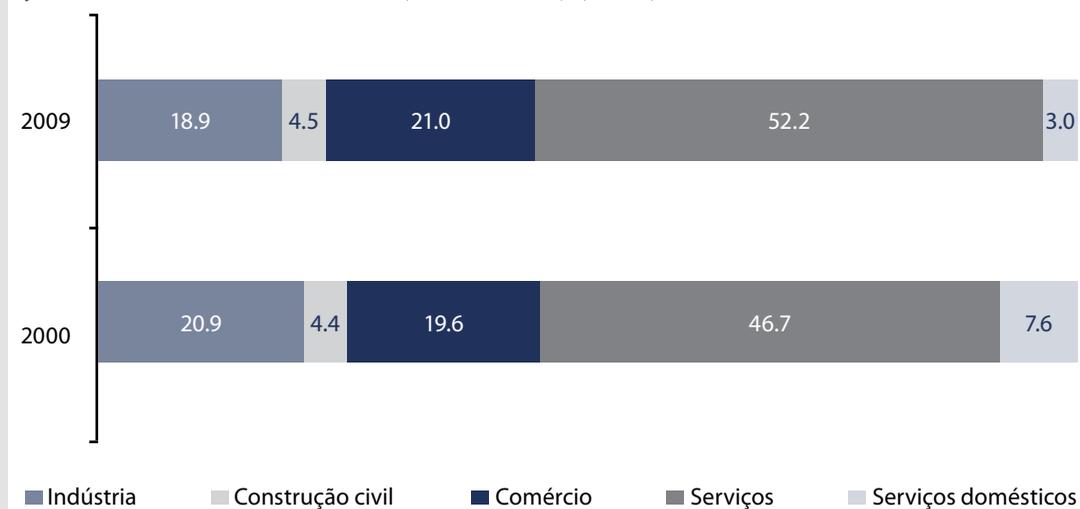
A distribuição dos jovens entre os setores de atividade econômica da RMSP mostra que diminui a importância da indústria, ao passo que é crescente a importância do setor terciário:

- A proporção de jovens que trabalhavam na indústria se reduz de 20,9% para 18,9% entre 2000 e 2009 (ainda que essa inserção seja superior à média da RMSP, em que a indústria representa 17,9% do emprego).
- Na indústria da construção civil, a participação fica praticamente estável, em torno de 4,5% durante a década.
- Aumenta a importância do comércio, que passa de 19,6% para

21,0% no total de empregos para essa faixa etária.

- O setor de serviços passa a representar 52,2% do emprego para os jovens em 2009 (contra 46,7% em 2000).
- Cai fortemente a participação do emprego doméstico, de 7,6% para 3,0% - fato que sugere melhora considerável da inserção feminina.

Gráfico 11 - Distribuição dos ocupados por setor de atividade do trabalho principal, jovens de 16 a 24 anos – RMSP (2000 – 2009) (em %)



Na rubrica "Outros" a amostra não comporta a desagregação

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

E) Tempo de trabalho no emprego principal

As informações sobre tempo de trabalho dos assalariados jovens do setor privado nas empresas mostram que diminui a proporção de trabalhadores com maior tempo de trabalho entre 2000 e 2009. Em resumo:

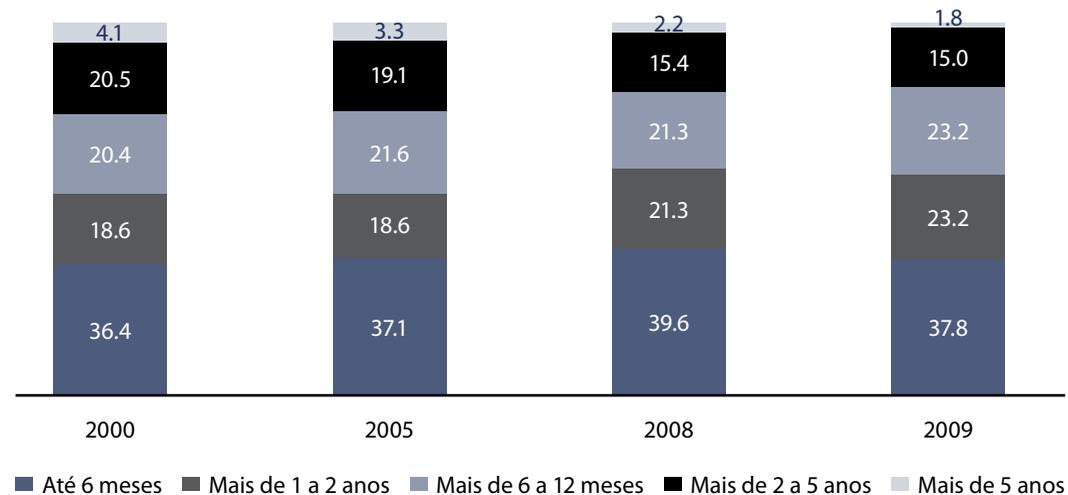
- Aumenta de 36,4% para 37,8% a proporção de jovens com até 6 meses de trabalho na mesma empresa, assim como aqueles

entre 6 meses e 1 ano (que passam de 18,6% para 22,3%) e com mais de 1 a 2 anos (de 20,4% para 23,2%).

- Diminui a proporção daqueles entre 2 e 5 anos de 20,5% para 15,0%.
- O percentual dos que trabalham há mais de 5 anos recua de 4,1% para 1,8%.

Diante da rotatividade evidente, como podemos interpretar essas informações? A maior oferta de empregos está ampliando o poder de escolha dos jovens e faz com que este experimente diferentes situações de trabalho, ou esta rotatividade está relacionada a uma insatisfação do empregador? São questões a serem enfrentadas por formuladores de políticas/ações para o segmento.

Gráfico 12 - Distribuição dos jovens assalariados do setor privado com ou sem carteira assinada pelo atual empregador, por média e classes de tempo de emprego no trabalho principal, jovens de 16 a 24 anos – RMSP (2000 – 2009) (em %)



Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

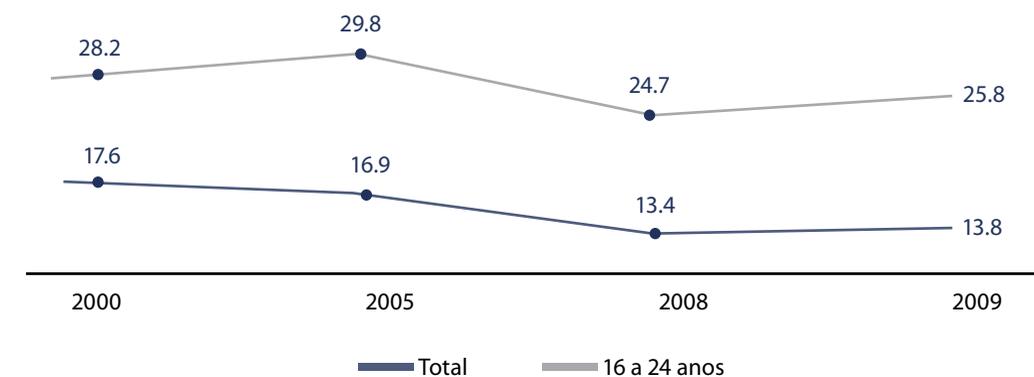
F) Taxa de desemprego¹

Do ponto de vista dos indicadores de desemprego, enquanto na RMSP a taxa de desocupação passa de 17,6% para 13,8% no período de 2000 a 2009, entre os jovens de 16 a 24 anos a queda é relativamente menor, situando-se ainda em patamar elevado, apesar de ter recuado de 28,2% para 25,8%.

¹ A taxa de desemprego representa o número de pessoas que estão desempregadas sobre a PEA, que por sua vez representa a soma de pessoas que estão desempregadas mais aquelas que estão ocupadas:

$$\text{Taxa de desemprego} = \frac{\text{n}^\circ \text{ de desempregados}}{\text{PEA}} \times 100$$

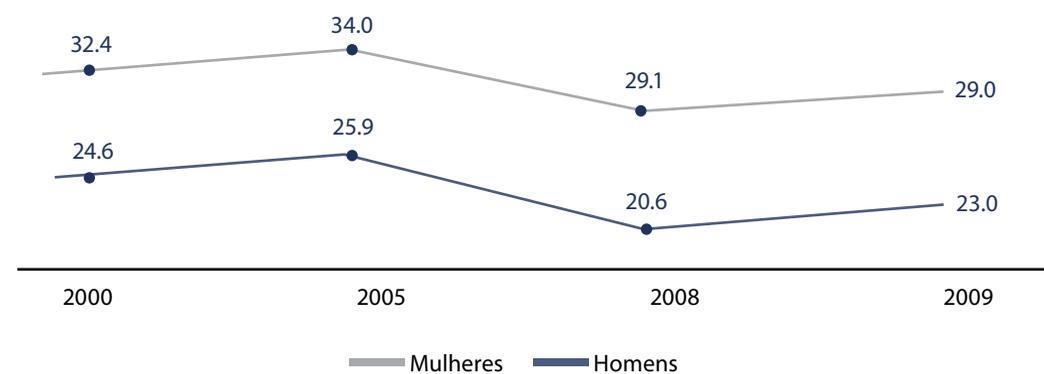
Gráfico 13 - Taxas de desemprego, total da PEA e jovens de 16 a 24 anos – RMSP (2000 – 2009) (em %)



Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

Considerando as diferenças de gênero nessa faixa etária, há uma diminuição da taxa de participação dos jovens do sexo masculino de 82,2% para 79,7%, em função de uma parcela desses entrar no contingente de inativos e uma redução da taxa de desemprego de 24,6% para 23,0%. Por outro lado, a taxa de participação das mulheres se eleva de 68,8% para 71,4% – o que indica maior interesse das mulheres jovens no mercado de trabalho. Todavia, embora a taxa de desemprego feminino mostre queda de 32,4% para 29,9%, ela ainda é muito superior à taxa masculina.

Gráfico 14 - Taxas de desemprego, por sexo, entre jovens de 16 a 24 anos – RMSP (2000 – 2009) (em %)



Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

Por fim, o tempo médio de procura de trabalho na década mostra uma melhora extremamente significativa para os jovens. A proporção daqueles que encontravam emprego depois de um ano cai de 18,2% para 9,5%.

G) Meios de sobrevivência dos desempregados

As informações sobre as formas de sobrevivência dos jovens desempregados apontam que durante a década (2000-2009) não há modificações estruturais – passa de 58,1% para 60,1% a proporção de jovens desempregados que apontam que a obtenção de recursos vem de outra pessoa da família que trabalha.

H) Rendimentos

O rendimento médio mensal dos ocupados entre 19 e 24 anos tem queda entre 2000 e 2009, passando de R\$ 828,00 para R\$ 749,00, enquanto a remuneração média na RMSP passa de R\$ 1.594,00 para R\$ 1.274,00.¹ Embora decrescente, a remuneração média dos jovens recua menos: em 2000, os salários dos jovens significavam 51,9% do salário médio da RMSP, passando para 58,8% em 2009.

Chamam a atenção, todavia, as assimetrias salariais. Considerando apenas o ano de 2009, é possível observar:

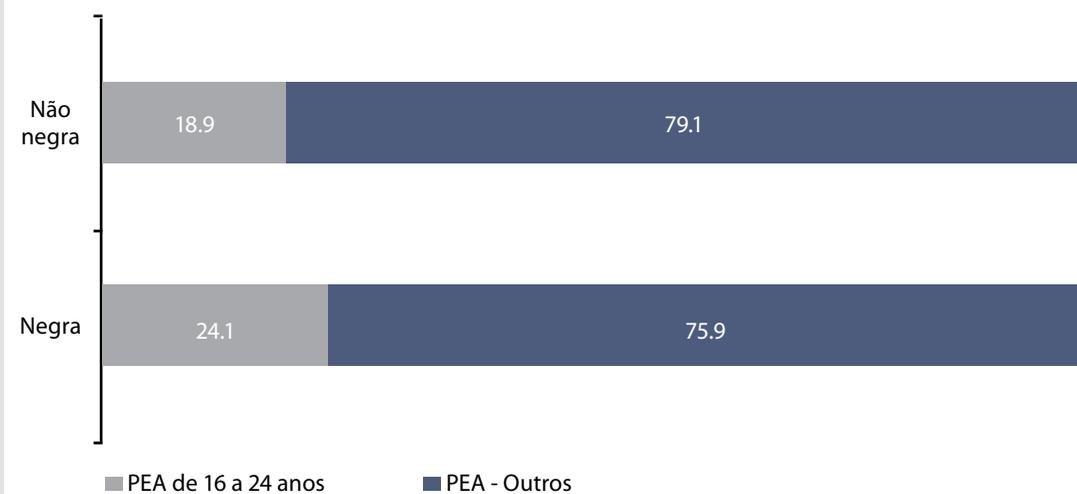
- O salário médio dos homens era de R\$ 809,00, enquanto o das mulheres alcançava R\$ 681,00 (ou 84,1% do salário masculino).
- A remuneração média dos não-negros correspondia a R\$ 802,00, enquanto os negros recebiam R\$ 661,00 (82% do salário dos não-negros).
- O salário dos jovens na indústria correspondia a R\$ 806,00. No comércio, a remuneração era de R\$ 695,00.

I) Etnia

As transformações do mercado de trabalho na RMSP parecem afetar com grande diferenciação a situação de negros e não-negros. Em primeiro lugar, o peso da população negra jovem é maior do que os não-negros – enquanto no primeiro caso a faixa etária de 16 a 24 anos representa 24,1% da PEA em 2009, no segundo essa proporção é de 20,9%.

¹Exclui os assalariados e os empregados domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês, os empregados que ganham em espécie ou benefícios, os trabalhadores familiares. Inflator utilizado: ICV do Dieese.

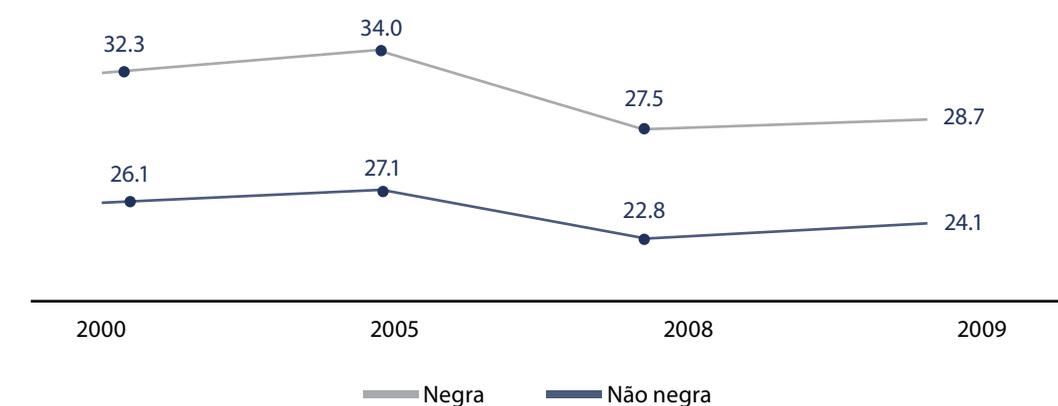
Gráfico 15 - Composição da PEA entre jovens de 16 a 24 anos, por cor – RMSP (2009) (em %)



Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

Outro dado importante é a taxa de desemprego. As informações mostram uma tendência de convergência entre as taxas de desemprego – embora em 2009 a taxa de desemprego entre os jovens negros seja de 28,7% contra 24,1% da população não-negra, a diferença entre essas duas taxas entre 2000 e 2009 se reduz de 6,3% para 4,7%.

Gráfico 16 - Taxas de desemprego, por cor, entre jovens de 16 a 24 anos – RMSP (2000 – 2009) (em %)



Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

Os dados confirmam, em grande medida, nossa hipótese inicial de que o desemprego nessa faixa etária ainda é expressivo. Mas, por outro lado, na RMSP observa-se uma diminuição da informalidade, aumentando o percentual daqueles que estão empregados com carteira assinada. Neste contexto, entretanto, ressalta-se a rotatividade dos jovens em seus empregos, bem como o fato de diminuir o percentual dessa população que trabalha e estuda ao mesmo tempo.

2. O MODELO FORMATIVO

Sobre o modelo formativo ofertado aos jovens pelas diferentes instituições, construímos três hipóteses (2, 3 e 4); embora já tenham sido apresentadas na Introdução, vale a pena retomarmos:

2. A oferta de educação profissional aos jovens não tem levado em conta a demanda real ou potencial da estrutura produtiva, avaliada tanto do ponto de vista qualitativo (quais são as qualificações efetivamente demandadas), quanto quantitativo.
3. As iniciativas existentes nem sempre aplicam métodos de ensino ativos, ou seja, o uso de todos os recursos disponíveis para estimular os alunos a integrarem-se ativamente ao processo ensino-aprendizagem, como principais atores de seu próprio processo formativo.
4. A avaliação, na maior parte dos casos, se resume à avaliação da aprendizagem, ou seja, à aquisição das competências ensinadas; não há uma tradição de práticas de avaliação de resultados ou de impacto. No desenvolvimento de processos avaliativos, não têm sido consideradas prioritariamente as competências profissionais desenvolvidas (habilidades, conhecimentos e valores), mas, na maior parte dos casos, exclusivamente os conhecimentos aprendidos.

A origem das instituições, suas missões e objetivos específicos, são determinantes na construção do modelo formativo. Além disso, o contexto socioeconômico, jurídico e político do momento de sua criação impactam diretamente nas opções estratégicas das propostas formativas. Esses aspectos serão tratados a seguir.

2.1 ORIGEM

As instituições pesquisadas, em sua maioria (50%), atuam há mais de 10 anos com formação de jovens para o trabalho, apontando para uma experiência considerável nessa área (tabela 8).

Tabela 8 – Quantos anos trabalha com formação de jovens para o trabalho, segundo o gestor

	Menos de 2 anos	Até 5 anos	Até 10 anos	Até 20 anos	Mais de 20 anos
ORG 1			X		
ORG 2			X		
ORG 3			X		
ORG 4		X			
ORG 5			X		
ORG 6	X				
ORG 7				X	
ORG 8				X	
ORG 9			X		
ORG 10					X
ORG 11		X			
ORG 12				X	
ORG 13					X
ORG 14					X
ORG 15			X		
ORG 16					X
ORG 17	X				
ES 18					X
ES 19					X
EP 20					X
Total da amostra	10	10	30	15	35

Todas afirmaram que suas respectivas atuações estão diretamente vinculadas à missão de suas Organizações – a única alternativa apontada pelas escolas técnicas. As demais Organizações apontaram, também, outras opções, sendo que 60% delas indicaram estar respondendo a uma demanda dos próprios jovens e 40% indicaram ter pesquisado as necessidades do mercado para definirem sua atuação.

Nas entrevistas e grupos focais ficou evidente que a determinação do tipo de curso oferecido ocorreu, em grande medida, em função de algumas circunstâncias específicas:

- De possível estabelecimento de relação com órgãos governamentais:

“A prefeitura estava querendo um programa que atendesse esse jovem justamente nessa faixa etária que nós atendemos (...). Aí foi feito um convênio que era a iniciação da capacitação dos jovens, e, foi aí que surgiu... para atender essa necessidade...” **Coordenadores – ORG 12**

- A partir de informações técnicas de modo mais informal (percepção intuitiva):

“O crescimento em Alphaville das empresas, da necessidade de mão de obra qualificada (...) tem que ter cursos de preparação. Outra coisa é que minha cunhada trabalhava diretamente no setor de empregabilidade de jovens na Prefeitura, então os meninos terminam o 1º, 2º grau, no outro dia ele preenche um currículo e leva lá, achando que vai arrumar um emprego. Então na época sem um curso de informática, sem mais um quesito (...), era difícil empregar sem isso, colocar o menino sem isso...” **Gestora – ORG 1**

“Surgiu da iniciativa do Luciano Huck, porque ele queria ter uma ONG, saber como que é trabalhar com os jovens e identificou, no mercado audiovisual, uma demanda não atendida por mão de obra nas áreas técnicas, acreditava na educação como um caminho de investimento para o desenvolvimento do país e juntou as duas coisas e decidiu então montar uma ONG de formação de jovens.” **Gestora – ORG 3**

- A partir de informações mais técnicas sobre necessidades do mercado de trabalho local, levantadas de forma mais estruturada:

“Pela comunidade, a gente fez uma pesquisa de mercado da região, do que a região está necessitando de qualificação, através de pesquisas publicadas, através do que o próprio jovem fala, através do que a gente sabe que o comércio necessita. O primeiro curso foi rotinas administrativas e financeiras.” **Gestora – ORG 15**

Fica evidente que particularmente as Organizações do terceiro setor definem o foco de sua atuação a partir de informações percebidas e pelo vislumbre de uma oportunidade. Algumas Organizações mencionaram a realização de uma pesquisa de mercado e a necessidade de estarem atentas às demandas de empregabilidade. Segundo elas,

“A partir dos anos 2000 a gente começou a olhar muito para o mercado. Antes disso eram aqueles cursos de manicure, datilografia, e nenhuma empresa precisava daquilo, era quase como uma terapia ocupacional para os jovens, porque havia aqui atividades que eles gostavam bastante, mas não estavam olhando o que mercado precisava. (...) Hoje não, é totalmente dependente da demanda das empresas, então aqueles cursos não há mais, focou mesmo para formação de menores, tem que

ser mais na área administrativa mesmo, porque jovem menor de idade não pode ir para produção.(...) Esse foi o grande avanço, este fortalecimento do relacionamento com as empresas, e com os órgãos governamentais.” **Gestora – ORG 10**

“É essencial sabermos as necessidades do mercado, pois a instituição não possui fins acadêmicos, mas o objetivo de capacitar as pessoas da região para atender ao mercado de trabalho, e essa comunicação com o mercado de trabalho da região é o que nos ajuda a formular e direcionar melhor o nosso trabalho.” **Gestora – ORG 14**

Já os cursos do ES 18 e ES 19 ministrados por instituições maiores são influenciados por decisões estratégicas de outro âmbito, decorrentes até da conjuntura política:

“Em 1996/1997, a nova lei de diretrizes e bases da educação extinguiu o 2º grau profissionalizante, como se chamava na época. Até então, nas escolas ES 18 de nível técnico, os alunos ficavam em período integral na escola, três anos e meio, e saíam com dois diplomas: um diploma do 2º grau, Ensino Médio, e um diploma do curso técnico. Então a escola tinha uma determinada característica, tinha um foco, quando isso mudou. O ES 18 optou, então, por abandonar o Ensino Médio e ficar somente com o curso técnico profissionalizante. A partir daí a decisão foi de passar a aceitar apenas alunos que já tinham o ensino médio concluído.” **Gestor – ES 18**

As escolas públicas buscam essa conexão de modo mais formal, mais lento, mas com uma preocupação de dar consistência às alterações programáticas, já que elas podem impactar toda uma rede de escolas.

“Existe uma prática chamada laboratório de currículos, e nesse laboratório, que é uma experiência muito boa, eu tenho inclusive professores nossos trabalhando – que é essa adequação dos conteúdos e competências, de acordo com as necessidades do mercado de trabalho. Esse é um trabalho muito sério da instituição, que tem toda uma equipe de supervisão que trabalha com isso, e a equipe de supervisão convida profissionais nas escolas para que eles possam subsidiar esse trabalho.”

Gestora – EP 20

2.2 MODELO

A questão do modelo formativo, fundamental para caracterizar a identidade da proposta de formação profissional, foi investigada em suas várias dimensões. Uma variável investigada diz respeito à natureza da oferta dos cursos de formação profissional ministrados; conforme a tabela 9. Constatamos uma grande diversidade de áreas profissionais atendidas e, dentro delas, de ocupações às quais os cursos ofertados conduzem.

Chama a atenção a maior participação dos cursos relacionados a atividades do setor terciário (comércio e serviços), conforme apontado anteriormente, com ênfase para perfis profissionais relacionados ao apoio administrativo, inclusive com o uso de equipamentos e ferramentas de informática, o que é coerente com a atual vocação da RMS. Destaca-se ainda que a carga horária total da maior parte dos cursos ofertados é relativamente extensa, situando-se, na maioria dos casos, na faixa compreendida entre 400 e até 2.000 horas/aula, o que pode implicar em tempo de permanência relativamente longo (de 6 meses a até dois anos) dos jovens nos cursos oferecidos pelas instituições. Essa característica certamente contraria a expectativa e a necessidade de uma parte dos jovens, que deseja se qualificar em tempo menor, para ingressar rapidamente no mercado de trabalho, conforme registrado adiante. Ademais, no caso específico dos cursos de educação profissional técnica de nível médio, oferecidos pelas escolas técnicas, todos têm, no mínimo, 1.200 horas/aula e um ano e meio

Tabela 9 – Áreas profissionais, ocupações oferecidas e carga horária, segundo os gestores

	Área profissional	Ocupação	Carga horária
ORG 1	Turismo	Não se aplica à formação geral para o mundo do trabalho	480
	Moda	Inserção no mercado e geração de renda, atendente de loja, estilistas, design, negócio próprio	600
	Fotografia	Mercado fotográfico formal e informal, fotógrafos profissionais e autônomos	700
	Escola de varejo	Estoquistas, repositores, caixa, atendentes, 100% de inserção na área	600
	Hotelaria	Não está acontecendo este ano por falta de recursos, 100% de inserção: garçom, governança, pizzaiolo, ajudante de cozinha	600
	Escultura	Instrutores e escultores com encomendas e vendas no comércio	
ORG 2	Triunfar - Técnicas administrativas	Auxiliar de escritório, RH, almoxarifado, contabilidade	840
	Triunfar - Serviços	Atendimento, vendas, garçom, repositor, recepção, estoquista	840
	Aprendiz	Auxiliar administrativo, recepção, RH	730
	Aprendiz	Atendimento em lojas e mercados	730
ORG 3	Audiovisual	Computação gráfica, animação, áudio, edição, iluminação, câmera, cenografia, vídeos interativos, cabelo e maquiagem, figurino, produção	770/ ano
ORG 4	Alimentos (Gastronomia)	Gourmet, produtor de eventos em bufês	360
	Editoração	Designer gráfico	360
	Webdesign	Webdesigner	360
	Estúdio de som	Técnico de som	360
	Foto e vídeo	Produtor, cameraman, fotógrafo	360
ORG 5	Técnicas administrativas com ênfase em Informática	Auxiliar administrativo, recepcionista, assistente de arquivista, secretária, vendedor	856

Continuação: Tabela 9

ORG 6	Administração	Auxiliar administrativo, secretária, recepcionista, estoquista	2816 - 2112 na empresa e 704 na entidade
ORG 7	Mecânica	Auxiliar mecânico	700
	Administrativo	Auxiliar administrativo	400
ORG 8	Construção civil	Auxiliar construção civil, pedreiro assentador	1.200
		Educação física	
		Comunicação e expressão	
		Auto-mecânica, Injeção e Ignição Eletrônica	
		Comunicação Visual	
		Confecção (costura industrial, modelagem industrial: I e II - Desenho de moda, Cad de modelagem e malharia)	
		Construção civil (Eletricidade, Hidráulica, Alvenaria e Acabamento)	
		Eletrotécnica (I, II, III e CLP)	1.600
		Estética facial e corporal	
		Marcenaria (I, II, III, Cad)	
ORG 8		Mecânica geral (I, II, III, CNC e Auto Cad)	
		Panificação e confeitaria	
		Sorveteria	
		Tecelagem	
		Técnicas administrativas com ênfase em informática	800
ORG 9		Orientação para o trabalho	
	Administrativa	Recepcionista, auxiliar administrativo, atendente TMK	
ORG 10	Setor administrativo	Aprendiz de auxiliar administrativo	400 - Prévia 2000 - aprendiz 25% teoria

Continuação: Tabela 9

ORG 11	Cidadania		100
	Técnicas de atendimento		100
	Comunicação		40
	Informática		100
	Noções de inglês		20
	Matemática		30
	Expressão corporal		32
	Vivência		40
ORG 12	Alimentação (Gastronomia)	Serviços de alimentação, preparar alimentos, rotina de trabalho e conservação de alimentos	860/ ano
ORG 13	Administrativa		2.144
	Mecânica diesel		2.110
ORG 14	Eletromecânica de autos		800
	Eletrotécnica		800
	Mecânica geral		800
	Gestão, administração de empresas		800
	Design gráfico		800
	Secretariado		800
	Informática		100
	Turismo e hospitalidade		800
ORG 15	Inglês		400
	Administração	Auxiliar administrativo e financeiro	400
	Webdesign	Webdesigner	400

Continuação: Tabela 9

ORG 15	Eventos e turismo	Animador e recreador de eventos, auxiliar de operador turístico	400
	Vendas	Vendedor, telemarketing	400
	Aprendiz	Programa Aprendiz, auxiliar de serviços, auxiliar administrativo/ bancário	1.000
ORG 16	Computação gráfica	Editor de texto e imagem	496
	Desenhista de páginas da internet - Web designer	Desenhista de página da internet	496
	Formação de agentes sociais	Recreador	496
	Instalações elétricas residenciais	Eletricista de instalações residenciais	496
	Mecânica industrial	Operador de máquinas - ferramentas convencionais	496
	Assistente administrativo	Assistente administrativo	496
ORG 17	Suporte técnico em informática	Montador de equipamentos eletrônicos e computador	496
	Administração	Auxiliar administrativo, secretária, recepcionista	
	Varejo	Vendedor, repositor, atendente	
ES 18	Marcenaria	Assistente de marcenaria	
	Gráfica	Curso de aprendizagem industrial - Impressor offset	1.600
	Gráfica	Técnico em pré-impressão	1.900
	Gráfica	Técnico em impressão offset	1.900
	Gráfica	Técnico em retrogravura e flexografia	1.900
	Gráfica	Superior de tecnologia em produção gráfica	2.800
	Celulose e papel	Técnico em celulose e papel	1.600

Continuação: Tabela 9

ES 19	Informática		1.000
	Administração		800
	Secretariado		800
	Contabilidade		800
	Fotografia		800
	Publicidade		800
	Enfermagem		1.200
	Segurança do trabalho		1.200
EP 20	Técnico em administração e contabilidade	Habilitação profissional técnica de nível médio	1.500
	Técnico e marketing	Habilitação profissional técnica de nível médio	1.500
	Técnico em informática para a internet	Habilitação profissional técnica de nível médio	1.500
	Técnico em eletrônica	Habilitação profissional técnica de nível médio	2.000
	Técnico em edificações	Habilitação profissional técnica de nível médio	1.500
	Técnico em meio ambiente	Habilitação profissional técnica de nível médio	1.500
	Técnico em design de móveis	Habilitação profissional técnica de nível médio	1.400
	Técnico em rede de computadores	Habilitação profissional técnica de nível médio	1.500

de duração, havendo ainda a exigência do Ensino Médio (já concluído ou frequentado concomitantemente ao curso), o que pode se constituir em barreira para uma parcela considerável de jovens.

2.3 ESTRUTURAÇÃO DO CURSO

A grande maioria das instituições pesquisadas prefere organizar seus cursos com aulas diárias (a tabela 10 mostra que só duas instituições oferecem seus cursos com apenas uma aula semanal),

Tabela 10 – Periodicidade do curso, segundo o gestor

	Diariamente	Três vezes por semana	Uma vez por semana
ORG 1	X	X	
ORG 2	X		
ORG 3	X		
ORG 4	X		
ORG 5	X		
ORG 6			X
ORG 7	X		
ORG 8	X		
ORG 9	X		
ORG 10	X		
ORG 11	X		
ORG 12	X		
ORG 13	X		
ORG 14	X		
ORG 15	X		X
ORG 16	X		
ORG 17	X		
ES 18	X		
ES 19	X		
EP 20	X		
Total da amostra	95%	5%	10%

o que vai ao encontro das expectativas da maior parte dos jovens, como veremos adiante, que deseja que seu período formativo seja o mais curto possível. Como é sabido, além de alongar em demasia o curso, uma única aula semanal compromete a motivação dos participantes e reduz a retenção da aprendizagem.

As instituições organizam os cursos em turnos de meio período, manhã ou tarde. Esse arranjo é adequado às condições de parcela considerável dos jovens que ainda frequenta a educação básica (sejam cursos de Ensino Fundamental ou de Ensino Médio). Algumas instituições ofertam ao menos um curso em período integral (turnos da manhã e da tarde) e outras o oferecem no turno da noite, com destaque para as escolas técnicas que, como é sabido, têm na clientela adulta, já engajada no mercado de trabalho, uma parcela importante de seus atendimentos (tabela 11).

A) Relação vagas/atendidos

Ao se investigar o número de vagas oferecidas pelas instituições pesquisadas cotejando-o com o número de jovens efetivamente atendidos, a tabela 12 mostra que, na maior parte dos casos, todas as vagas dos cursos oferecidos são preenchidas; há ainda um pequeno número de instituições que termina por acolher em seus cursos um número maior de jovens do que o inicialmente previsto. Em apenas alguns poucos casos a capacidade de atendimento é subutilizada.

Assim, pode parecer que a oferta de formação profissional, do ponto de vista quantitativo, está adequada à demanda da clientela para a qual é voltada. No entanto, a ocorrência de casos em que as instituições acabam por atender, em seus cursos, um número superior de jovens em relação ao inicialmente previsto sugere a existência de uma demanda reprimida, cuja dimensão é difícil de precisar com exatidão. No caso das escolas técnicas que oferecem cursos gratuitos, como ocorre com a rede do ES 18 e com as escolas técnicas do Centro Paula Souza, é sabido que o processo seletivo de seus cursos é muito concorrido, o que efetivamente caracteriza uma demanda não atendida.

Tabela 11 – Períodos em que ocorre a formação, segundo o gestor

	Integral	Manhã	Tarde	Noite
ORG 1		X	X	
ORG 2		X	X	
ORG 3	X			
ORG 4		X	X	
ORG 5		X	X	
ORG 6	X			
ORG 7	X			
ORG 8		X	X	X
ORG 9			X	
ORG 10	X	X	X	
ORG 11		X	X	
ORG 12		X	X	
ORG 13	X			
ORG 14		X	X	
ORG 15	X	X	X	X
ORG 16		X	X	X
ORG 17		X	X	
ES 18	X	X	X	X
ES 19		X	X	X
EP 20		X	X	X
Total da amostra	35 %	75%	80%	30%

Tabela 12 – Relação formação, vagas e atendidos, segundo o gestor

	Formação	Vagas	Efetivamente atendidos
ORG 1	Turismo	70	70
	Moda	50	50
	Fotografia	40	40
	Escola de varejo	100	100
	Hotelaria	30	30
	Escultura	60	60
ORG 2	Qualificação e educação para o trabalho	300/ano	300
	Aprendiz	120/ano	120
ORG 3	Computação gráfica	20	20
	Animação	10	10
	Áudio	14	14
	Edição	18	18
	Iluminação	12	12
	Câmera	16	16
	Cenografia	9	9
	Vídeos interativos	13	13
	Cabelo e maquiagem	14	14
	Figurino	10	10
	Produção	14	14
ORG 4	Alimentos (Gastronomia)	60	60
	Design gráfico	40	40
	Web 2,0	40	40
	Multimídia	60	60
ORG 5	Técnicas administrativas com ênfase em Informática	80	83
ORG 6	Administração	60	16
ORG 7	Auxiliar mecânico, empilhadeira e autos	20/sem	20
	Aprendiz na construção civil	100/ano	20
	Auxiliar administrativo	20/sem	20
ORG 8	Mecânica geral	66	173
	Técnicas administrativas	232	432
	Técnicas microinformática	90	162
ORG 9	Programa de preparação para o trabalho	1.140	1.000/ano
ORG 10	Capacitação prévia ao encaminhamento para o trabalho como aprendizes	540	540
	Capacitação para surdos e deficientes físicos	80	80

Tabela 12 - Continuação

ORG 11	Programa Conexão direta com o futuro		135 (1º semestre de 2010)
ORG 12	Obs: Os 5 cursos	40	40
ORG 13	Formação básica para o trabalho	440	420
	Aprendiz de mecânica diesel básica	11	11
	Aprendiz de assistente administrativo	320	320
ORG 14	Eletromecânica de autos	160	160
	Eletrotécnica	70	70
	Mecânica geral	180	180
	Gestão e Administração de empresas	210	210
	Design gráfico	190	190
	Secretariado	160	160
	Informática	200	200
ORG 15	Turismo e hospitalidade	180	180
	Inglês	250	
	Rotinas	175	200
	Webdesign	125	150
	Vendas	75	85
	Animação	75	85
ORG 16	Turismo	30	33
	Computação gráfica	40	40
	Desenhista de páginas da internet - Webdesigner	20	15
	Formação de agentes sociais	20	20
	Instalações elétricas residenciais	40	30
	Mecânica industrial	40	35
	Assistente administrativo	60	60
ORG 17	Suporte técnico em informática	60	60
	Varejo	120	100
	Marcenaria	24	20
ES 18	Curso de aprendizagem industrial	64	64
	Técnico em pré-impressão	70	70
	Técnico em impressão offset	126	126
	Técnico em retrogravura e flexografia	56	56
	Superior de tecnologia em produção gráfica	92	92
	Técnico em celulose e papel	sob demanda	
ES 19	Programa de educação para o trabalho	120/ sem	100
	Programa Aprendizagem	300/ sem	263

Tabela 12 – Continuação

EP 20	Técnico em administração, contabilidade e marketing	200	
	Técnico em informática para a internet	80	
	Técnico em rede de computadores	40	
	Técnico em design de móveis	80	
	Técnico em edificações	40	
	Técnico em eletrônica	120	
	Técnico em meio ambiente	80	

B) A oferta de estágios

A oferta de estágios, previstos na maioria dos cursos da maior parte das instituições pesquisadas, conforme consta da tabela 13, também foi objeto da pesquisa.

Constatamos que três instituições foram categóricas ao afirmar que não se oferecem estágios e outras três, inversamente, apontaram a sua existência. De todo modo, grande parte dos educadores se dividiu com relação a esta questão, o que revela um grau relativamente baixo de circulação de informações internas.

Confrontando-se as respostas dos educadores com as dos gestores, percebe-se que a questão do estágio permanece mal equacionada. Uma parcela considerável dos gestores deixou de manifestar-se sobre sua eficácia e sobre sua relação com o perfil do curso, conforme se vê na tabela 14.

Efetivamente, no exame dos depoimentos a seguir, percebe-se que as instituições se dividem entre admitir a importância dos estágios no processo formativo dos jovens que atendem, exaltando suas virtudes, e, ao mesmo tempo, constatar as dificuldades concretas para ofertá-los, dentre as quais se destaca a reduzida disponibilidade das empresas em acolher seus alunos estagiários.

Tabela 13 – Se há previsão de estágios no curso que oferece (respostas dos educadores por ONG)

	Não	Sim
ORG 1	100	
ORG 2	20	80
ORG 3	9,1	81,8
ORG 4	80	20
ORG 5	50	50
ORG 6	50	50
ORG 7		100
ORG 8	58,3	41,7
ORG 9	100	
ORG 10	87,5	12,5
ORG 11	100	
ORG 12	66,7	33,3
ORG 13		83,3
ORG 14		100
ORG 15	77,8	22,2
ORG 16	28,6	71,4
ORG 17		100
EP 21	50	50
ES 18		100
ES 19	70	30
EP 20	30,8	69,2
Total da amostra	41,4	57,1

“(...) acho que eles são úteis para a formação dos jovens e, mais do que isso, eles são muito úteis pra inserção mesmo, porque eu entendo o estágio como uma continuidade da formação; se você pegar um cara que fez estágio com um cara que não fez estágio, você percebe uma diferença enorme em termos de quanto ele consegue entregar em termos como profissional.” **Gestora – ORG 3**

“(...) não dá pra falar de estágio, é bem complicado isso, não é? A gente chama mais de vivência prática. Então, tem um contratinho... mas porque nisso tem muita coisa de lei, envolve muita coisa, estágio. Então a gente faz um contrato de vivência prática, pra ele praticar aquilo que aprendeu.” **Gestora – ORG 1**

Apesar do discurso dominante que valoriza os estágios profissionais como espaço privilegiado para a formação prática dos jovens, parece haver consenso dentre as instituições pesquisadas sobre a grande dificuldade em implementá-los. O depoimento da gestora de uma das escolas públicas evidencia esta contradição, que reflete a posição institucional que a escola adotou recentemente sobre a questão; anteriormente presentes na estrutura curricular de seus cursos e, portanto, obrigatórios, atualmente os estágios são facultativos, podendo ser substituídos por trabalhos de conclusão de curso (TCC's) que, evidentemente, não cumprem os mesmos objetivos dos estágios.

“(...) hoje em dia é uma orientação também, e eles fazem, o Paula Souza está substituindo aquela obrigatoriedade de estágios (...) pelo TCC. (...) Agora há um setor específico para TCC, na atribuição de aulas nós já temos professores específicos, então a tendência que nós sentimos é a substituição do estágio pelo TCC. Mas a gente tem estimulado os alunos a fazerem o estágio porque no currículo é muito importante que você tenha experiência profissional.” **Gestora – EP 20**

Tabela 14 – Se há previsão de estágios no curso que oferece (respostas dos gestores por ONG)

	Estágios		Nota de 0 a 5 para eficácia do estágio	Os estágios correspondem ao perfil do curso		
	Não	Sim		Nunca	Às vezes	Sempre
ORG 1		X	4			X
ORG 2		X	4		X	
ORG 3		X	4			X
ORG 4	X					
ORG 5		X	4			X
ORG 6	X					
ORG 7		X	5			X
ORG 8	X					
ORG 9	X					
ORG 10	X					
ORG 11						
ORG 12	X					
ORG 13		X	5			X
ORG 14		X	5			X
ORG 15	X					
ORG 16	X					
ORG 17	X					
ES 18		X	4			X
ES 19		X	5			X
EP 20		X	5			X
Total da amostra	45	50	4,5		5	45

A literatura disponível sobre a questão preconiza a universalização dos estágios nos programas de formação profissional, entendendo que eles devem ser parte integrante do processo formativo e que, portanto, devem também compor as estruturas curriculares dos cursos ofertados, sendo eles o *locus* privilegiado da integração entre teoria e prática.

O Conselho Estadual de Educação de São Paulo, órgão normativo do sistema de ensino do estado, teve esta compreensão ao disciplinar a formação de técnicos e auxiliares de enfermagem, estabelecendo que os estágios são obrigatórios em cada uma das várias especialidades da enfermagem, realizados em grupos de, no máximo, 10 alunos, e que são sempre acompanhados por um enfermeiro supervisor de estágio, subordinado à própria escola. Veja-se agora, a propósito, o que dizem alguns gestores e alunos das instituições pesquisadas:

Efetivamente, a importância dos estágios para a formação profissional é inegável, mas a maior parte das instituições pesquisadas tem deles apenas a percepção de um espaço para a formação prática de seus jovens, podendo ser desenvolvidos até depois de encerrado o processo formativo. Na prática, os estágios não estão organicamente integrados às estruturas curriculares dos cursos, como seria desejável.

“A empresa se sente mais confortável com a presença do estagiário, porque é o curso natural do processo de qualificação, ou seja, o aprendizado acadêmico, depois do aprendizado técnico e a inserção no mercado de trabalho. Pela lei do aprendiz se faz o contrário: primeiro a inserção no mercado de trabalho e depois então o desenvolvimento técnico do jovem. Quando o jovem entra no mercado de trabalho, nem sempre ele está interessado na formação técnica, acadêmica, mas ele está interessado em crescer com a experiência do trabalho, pois se ele estivesse interessado no aprendizado, estaria procurando a entidade de capacitação profissional antes de procurar trabalho. Concluindo, esse trabalho da formação e depois o estágio acabam sendo mais proveitosos que o método de aprendiz.” **Gestora – ORG 14**

“Começamos a organizar um setor específico de estágios, então temos um setor que se chama ‘supervisão de estágios’, temos duas professoras que trabalham atendendo as empresas e os alunos, depois nós abrimos para as entidades, todas que quisessem vir oferecer estágio. (...) Hoje em dia o processo é inverso, a empresa nos procura, então às vezes a demanda é tão grande que a gente não tem profissional para oferecer, porque a maior parte dos alunos já está empregada.” **Gestora – EP 20**

“Uma coisa que eu sinto falta nesse curso é do estágio, pois ele não é mais obrigatório. Tem o TCC (...), a empresa tem que ser real e não pode ser fictícia. Tem colega que só conseguiu a empresa quando estava quase acabando o curso, mas se fosse um estágio indicado pelo ES 19 seria bem mais fácil.” **Grupo focal de alunos – ES 19**

“(…) às vezes a empresa tem medo e ela não sabe como vai ser esse trabalho, mas às vezes é como o aluno se apresenta, se você pegar a carta que o ES 19 te deu para explicar para empresa, ela não vai abrir portas para você, então se fosse um estágio seria melhor, mas não pela remuneração, e sim pela experiência. Pelo menos uns seis meses de estágio supervisionado já te ajudaria.” **Grupo focal de alunos – ES 19**

C) Apoio à participação do jovem

Considerando a condição socioeconômica da maior parte dos jovens atendidos pelas instituições pesquisadas, a gratuidade dos cursos ofertados (só uma das instituições – o ES 19 – cobra por seus cursos) frequentemente não é condição suficiente para viabilizar a participação da própria clientela para a qual eles foram concebidos. Assim, como se pode constatar na tabela 15, a maior parte das instituições oferece estímulos adicionais para que os jovens possam efetivamente participar de todas as atividades previstas nos cursos ministrados.

Dentre os apoios mais frequentes, destacam-se:

- Transporte (sob a forma de vale-transporte ou passe escolar);
- Alimentação (sob a forma de refeição, lanche ou vale-refeição); materiais necessários aos cursos.

Cabe destacar que, no caso das escolas técnicas pesquisadas, todas localizadas no município de São Paulo, a legislação municipal assegura somente aos alunos de seus cursos de educação profissional técnica de nível médio o direito ao passe escolar. Esse passe corresponde à metade do valor da tarifa vigente, e seu pagamento é sempre de responsabilidade do aluno. Na prática, os alunos das escolas técnicas têm com o transporte uma despesa maior do que os alunos das ONGs pesquisadas, que têm a totalidade do custo do transporte assumido pela instituição.

Os demais estímulos – uniformes completos e seguro de vida – são oferecidos apenas por uma ONG, e a bolsa em parceria com a prefeitura, por outra. Apenas uma instituição admitiu que não oferece qualquer tipo de estímulo, e outra não respondeu a esta questão. Pode-se concluir que, além da gratuidade dos cursos, parece ser fundamental que as instituições ofereçam a seus jovens outros estímulos, responsabilizando-se por outras despesas, além do custo direto dos cursos oferecidos.

2.4 PROPOSTA FORMATIVA

Para analisar em que medida as propostas formativas usam todos os recursos disponíveis para estimular os alunos a integrarem-se ativamente como sujeitos de seus processos formativos, foram levantados os objetivos formativos, os elementos que influenciam a construção da proposta, os pressupostos centrais e as estratégias didáticas utilizadas. Complementarmente, as percepções sobre o apoio pedagógico oferecido.

Não notamos uma diferença significativa entre os modelos formativos, tal como sugerido pela hipótese três (ver pág. 6). Na prática as diferenças são de natureza mais institucional, sendo que as escolas dependem mais de determinações de órgãos normativos e de seus próprios mantenedores, enquanto as ONGs dispõem de mais liberdade para definir o seu próprio modelo.

Tabela 15 – Auxílio para os jovens (gestores por ONG)

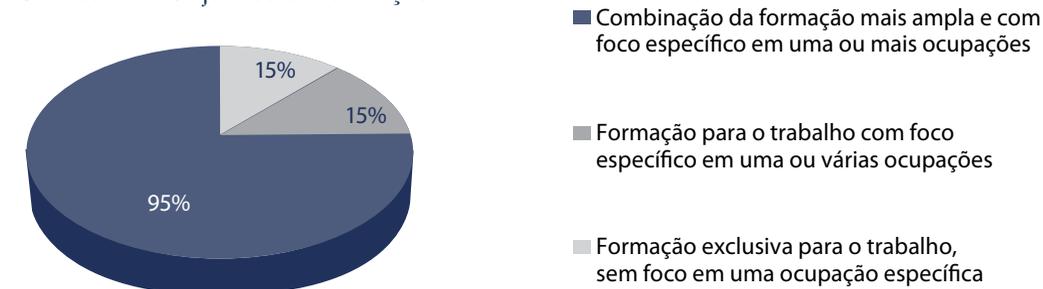
	Transporte (vale-transporte, passe escolar etc.)	Alimentação (refeição, vale-refeição, lanche etc.)	Materiais necessários ao curso	Bolsa-auxílio em parceria com a Prefeitura	Uniforme completo	Seguro de vida	Não respondeu	Nada
ORG 1	X	X	X					
ORG 2		X	X					
ORG 3	X	X	X	X				
C, do Zezinho	X	X	X					
ORG 5		X	X					
ORG 6								X
ORG 7	X	X	X		X	X		
ORG 8	X	X	X					
ORG 9		X	X					
ORG 10			X					
ORG 11	X	X	X					
ORG 12		X	X					
ORG 13		X	X					
ORG 14	X	X						
ORG 15	X	X	X					
ORG 16	X	X	X					
ORG 17		X	X					
ES 18							X	
ES 19			X					
EP 20	X	X	X					
Total	50	80	85	5	5	5	5	5

A) Objetivos e subsídios para a construção da proposta

O gráfico abaixo mostra que 95% das Organizações pesquisadas têm como objetivos centrais a integração entre o desenvolvimento pessoal dos jovens e o desenvolvimento de competências específicas de uma ou mais ocupações. Além disso, 15% informam que também realizam propostas formativas sem foco específico em uma ocupação, e outras 15% focadas apenas em uma ou várias ocupações. Não há distinção significativa em relação aos objetivos da formação oferecida, se comparados os grupos de escolas técnicas e ONGs. Só uma Organização (ES 18) afirma que o foco do trabalho está apenas na formação para uma ocupação, sem incluir o desenvolvimento pessoal.

Nota-se na tabela abaixo que são as necessidades específicas da área profissional foco da formação, seguidas pela missão e objetivos institucionais, os elementos que exercem maior influência na construção da proposta formativa. O primeiro foi apontado por 76% dos educadores e 90% dos gestores das Organizações, e o segundo por 60% dos educadores e 90% dos gestores.

Gráfico 17 – Objetivos da formação



O perfil de cada grupo de jovens e as necessidades do setor produtivo baseadas em pesquisas concretas são aspectos que também aparecem, mas com menos ênfase. Para os educadores, o aspecto que menos influencia são os resultados de avaliações de turmas anteriores.

É observável que, das cinco organizações que apontaram as necessidades do mercado como subsídios importantes para a proposta formativa, duas delas são as escolas vinculadas ao sistema patronal, o que seria esperado, em função de suas conexões óbvias com o setor produtivo. Além delas, outras três Organizações indicaram majoritariamente esse aspecto.

Ainda assim, é evidente nas entrevistas que, como objetivamente as Organizações possuem alguma relação com as empresas – seja para estabelecer a inserção do jovem no mercado de trabalho, seja para a proposição de estágios –, as necessidades do mercado de trabalho acabam, de maneira informal, influenciando as propostas formativas. É o que apontam as falas a seguir:

“Temos três instituições que nos passam informações sobre o mercado; uma é a AESUL (Associação dos Empresários da Região Sul), outra é a Federação das Indústrias, também da região sul e, por fim, a Associação Comercial de Santo Amaro.”

Gestor – ORG 14

“(…) a gente precisa das empresas, porque a gente tem 500 jovens por semestre, mas ao mesmo tempo as empresas precisam da gente para cumprir a lei da aprendizagem.” **Gestora – ORG 13**

“A articulação que eu tenho com essas escolas técnicas é de buscar mão de obra. É de usar muitas vezes essas escolas para a formação de profissionais que eu tenho aqui dentro.” **Empregadora (parceira da ORG 13)**

Tabela 16 – Subsídios para a proposta formativa, segundo os educadores e gestores

Aspectos	Educadores			Gestores		
	Não interfere	Interfere pouco	Interfere muito	Não interfere	Interfere pouco	Interfere muito
O perfil de cada grupo de jovens a ser formado	4,3	36,4	58,6		40	60
As necessidades do setor produtivo baseadas em pesquisas de mercado	14,3	26,4	56,4	10	35	55
A missão ou objetivos maiores da instituição	15	23,6	60		10	90
As necessidades específicas da área profissional	7,9	11,4	75,7		10	90
Os resultados da avaliação das turmas anteriores	12,1	40	44,3		25	75
Base: Total de educadores	140			20		

Também o setor público procura correlacionar a oferta de seus cursos às necessidades do mercado:

“Num passado muito recente, o que nós tínhamos na verdade era um monte de instituições fazendo um curso que ela gostaria de fazer, sem estar olhando para o mercado de trabalho, sem estar olhando as características daqueles jovens, e hoje, com o apoio da Fundap, a gente consegue fazer um diagnóstico das reais necessidades de capacitação no mercado de São Paulo.” **Gestor – órgão público**

Todavia, embora a relação com as empresas possa influenciar as propostas formativas, essa relação ainda é muito incipiente e teria muito a crescer, principalmente com as instituições do terceiro setor – esse é o entendimento de alguns:

“Acho que a empresa poderia dar mais abertura para as ONGs nessa chamada rede de relacionamento social. Acho que se se estabelecer uma parceria muito mais forte, a gente garantiria melhor a empregabilidade desse jovem.”

Grupo focal de professores – ORG 1

Há de se observar, contudo, que se deve relativizar a congruência entre as supostas demandas da estrutura produtiva e as decisões de oferta de formação profissional, ou seja, as demandas de qualificação profissional identificadas a partir da estrutura produtiva são apenas um dos inúmeros indicadores de programação disponíveis, embora eles possam ser eventualmente importantes.

“A articulação com as empresas no âmbito dos Programas Jovem Cidadão e Aprendiz ocorre no processo de captação de vagas nas empresas para encaminhamento dos jovens. Em relação ao Programa Estadual de qualificação profissional, a articulação se dá de que forma? Nós também atendemos demandas pontuais das empresas. Se uma determinada

O planejamento e a organização da oferta da formação profissional ainda não resultam de uma avaliação racional, objetiva e sistemática das demandas efetivas por diferentes profissionais; ou de estudos que contemplem dados primários, ou mesmo dados secundários, provenientes das mais diferentes fontes: é importante lembrar que, além do poder público, instituições privadas e de representação profissional, tanto patronais, quanto de trabalhadores, levantam regularmente dados e realizam pesquisas que podem subsidiar o planejamento e a organização da oferta da formação profissional.

empresa diz assim, nós vamos abrir, vai ter um empreendimento grande na cidade de Sertãozinho e eu vou contratar ‘x’ trabalhadores nessa ocupação.” **Gestor – órgão público**

Em suma, não são observáveis diferenças significativas quanto às intencionalidades educativas, que procuram equilibrar o investimento no desenvolvimento pessoal e nas competências específicas da ocupação objeto da proposta. Por outro lado, embora com especificidades e diferenças segundo cada Organização, o conjunto mostra que a prática concreta é construída com mais ênfase a partir das necessidades da ocupação e do mercado (ainda que intuitivamente), do que a partir das características específicas de cada grupo de jovens – o que seria condição essencial para a realização de um projeto de desenvolvimento pessoal. Estes resultados podem indicar que nem sempre está equacionado o equilíbrio desejado entre estas duas dimensões do processo formativo de jovens para o trabalho.

B) Pressupostos e estratégias didáticas

Dentre as referências teóricas citadas pelos entrevistados nas ONGs como lastro para suas propostas formativas estão autores como Paulo Freire, Antonio Carlos Gomes da Costa, Edgar Morin, Célestin Freinet, Korchak, Pedro Demo e Lev Vigotski. Vale notar que em muitos casos as referências convivem em uma única proposta, em que pesem as possíveis distinções teóricas entre eles. Além destes, foram frequentemente citados os documentos *Quatro Pilares da Educação* (Unesco, Jacques Delors), o *Código da Modernidade* (Bernardo Toro) e *Classificação Brasileira de Ocupações*. São também destacados pela maioria princípios gerais, como respeito à autonomia dos jovens; a importância da formação em cidadania, ética e valores; conceitos acerca do protagonismo e empreendedorismo juvenil; bem como o conjunto conhecimentos habilidades e atitudes como estruturantes para a prática didática.

“Eu vejo os quatro pilares como uma teoria estruturante do programa, e o construtivismo é a teoria que embasa a nossa prática cotidiana. Os quatro pilares nos dizem o que fazer, e a ideia do construtivismo, como fazer, é o que acho.”

Gestora – ORG 3

“O que é o CHA? É um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes. O conhecimento é a busca do saber. A habilidade você desenvolve colocando em prática. E atitude é o querer fazer. Então esse é o pressuposto que eu trabalho o tempo todo com eles. A gente trabalha com a metodologia participativa problematizadora, Paulo Freire. Também nós trabalhamos com o Pedro Demo, e Edgar Morin é outro que a gente tem trabalhado muito.” **Grupo focal de professores – ORG 1**

É possível dizer que a influência dos quatro pilares da Educação (aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver, aprender a ser) e de Paulo Freire são centrais na maioria das práticas formativas das Organizações pesquisadas, embora dialogando com referências teóricas diversas.

Diferentemente, nas escolas técnicas aparece com mais ênfase a reflexão acerca do ensino por competências, tal como propugnado pela Resolução nº 04/99 do Conselho Nacional de Educação.

“No aprender a aprender, estamos falando de que postura o profissional tem que ter, então eu acho que isso ainda está presente no ES 19, mas hoje em dia não é o carro-chefe em termos de metodologia; hoje a gente trabalha por competências, qual o perfil de saída do aluno, aquela área específica.” **Gestor – ES 19**

“O ensino por competências, a mais recente novidade na área educacional, tem mercado. Quando a gente fala em

competência, mesmo na metodologia anterior, tem todo um arcabouço de procedimentos, de metodologias de ensino que o ES 18 implementa, exportou para países em desenvolvimento.” **Gestor – ES 18**

Em relação às estratégias didáticas que compõem a prática de formação de jovens para o trabalho nas ONGs, destacam-se referências ao trabalho com temas geradores, reafirmando a ênfase nos pressupostos da educação popular.

“(…) cada mês é um tema gerador, aí todas as áreas de conhecimento se voltam para aquele tema, o tema de juventude, identidade, diversidade étnico-racial, e todas as outras vertentes da diversidade; então todo mundo fala na sua área fazendo referência ao tema, aí no final do mês a gente tem um produto transdisciplinar.” **Coordenadora – ORG 11**

Notam-se em alguns casos a adoção de estratégias diferentes conforme o foco do trabalho: desenvolvimento pessoal ou conteúdo da ocupação, como ilustra o depoimento abaixo:

“(…) o curso de suporte técnico em microcomputador tem que trabalhar o conteúdo, então esse conteúdo eu tenho que responder para o CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), que é o que o mercado pede. Então, para educação são os quatro pilares, e para o trabalho é a CBO.” **Coordenadores – ORG 12**

Do ponto de vista das atividades cotidianamente propostas aos jovens, predominam nos dois grupos (ONGs e escolas técnicas) os exercícios práticos, dinâmicas e atividades em grupo, uso de recursos como vídeos e imagens, seguidos em ordem de frequência por aulas expositivas, visitas a empresas e construção de produtos e projetos.

Nas entrevistas os educadores citam ainda oficinas que simulam situações no trabalho, semanas de imersão (entrevistas, dinâmicas de grupos, redação, elaboração de currículos etc.), passeios com construção de roteiros para locomoção autônoma na cidade, dentre outros.

É interessante notar que, para caracterizar a proposta formativa em curso, os alunos entrevistados das ONGs o fazem pela comparação com a escola de Educação Básica. Assim, segundo eles, na formação para o trabalho os alunos são mais “observados e ouvidos”, “chamados pelos nomes”, “o desempenho vale mais que apenas as notas”, “o aluno que faz perguntas não é discriminado”, dentre outras críticas feitas à escola de educação formal. De acordo com eles, estas diferenças se devem a dois grandes fatores: (1) os alunos não frequentam os programas de formação para o trabalho por obrigação, mas por escolha própria; (2) o número de alunos por turma é menor.

“A escola é meio que terra de ninguém, e aqui não, você tem que aprender que você está aqui, e essa ONG vai fazer bem para você, e ninguém te forçou a estar aqui, e se não aproveitar, vão te cortar.” **Grupo focal de professores – ORG 13**

“Acho que já começa pela quantidade de alunos. Porque no curso tem poucos alunos, então o professor pode satisfazer as necessidades de cada aluno. Na escola não é tanto assim. E no curso acho que só vêm aqueles que estão interessados mesmo, a escola já é obrigatório, então há bastante colaboração pela parte de todos, tanto dos professores quanto dos alunos.”
Grupo focal de alunos – ORG 1

Segundo alunos entrevistados, o modo de ensinar e de aprender é o grande diferencial do programa de formação que frequentam. De fato, para alguns, o conteúdo de aprendizagem não é diferente do

encontrado na escola de educação formal.

“(...) o que a gente aprende aqui é a mesma coisa que aprende na escola, mas aqui a gente aprende de uma forma bem mais simples, e às vezes alguém poderia ter nos ensinado antes, mas agora a gente vai aprender dessa forma mais simples que eles estão ensinando para gente, são menos pessoas, uma atenção maior.” **Grupo focal de alunos – ORG 9**

2.5 APOIO PEDAGÓGICO

Embora a pesquisa não tenha por objetivo a análise de cada proposta formativa e do modo como elas se realizam na prática, ela buscou identificar em que medida o apoio pedagógico adequado para que elas se efetivem está presente no conjunto das Organizações pesquisadas.

Segundo a maioria dos educadores, ele é adequado (tabela 17) tanto para a realização do planejamento das atividades, quanto para a elaboração de materiais didáticos e de instrumentos de avaliação. Além disso, os educadores consideram adequadas as ações existentes de acompanhamento e supervisão de ensino.

Há um evidente alinhamento entre pressupostos e valores se tomado o conjunto pesquisado. De certo modo, ainda que não necessariamente articulados, os fóruns, debates e trocas formais a partir da prática sistematizada das diferentes Organizações propagam e influenciam as propostas, ao menos nos discursos dos envolvidos. Destacam-se proposições que buscam considerar o jovem como sujeito do seu processo de aprendizagem, e é notável a ênfase em atividades em grupo e exercícios práticos, sobrepostos às aulas expositivas. Os alunos reconhecem isto e avaliam positivamente, como veremos adiante mais detalhadamente. Entretanto, é possível perceber em alguns casos, mais uma vez, que a prática ainda não equilibrou totalmente estes valores, distinguindo o modo de ensinar conforme o objetivo didático, conteúdo da ocupação ou desenvolvimento pessoal.

Em relação especificamente ao planejamento das atividades, em apenas quatro Organizações ele é considerado parcialmente adequado pela maioria dos educadores (duas ONGs e duas escolas técnicas). As entrevistas mostram que existem, entretanto, diferenças quanto ao modo de compreendê-lo e realizá-lo, e quanto ao grau de participação do educador na sua construção.

- Planejamento com base em materiais prontos. Segundo professores,

“(…) a nossa base mesmo é a apostila. A gente sempre busca mais para trabalhar com eles, mas é sempre caminhando junto com a apostila que é o fundamental para nós.”

Grupo focal de professores – ORG 13

Tabela 17 – Avaliação do apoio pedagógico (em %)

	Não existem	Inadequadas	Parcialmente adequadas	Adequadas
Planejamento das atividades de ensino			36,4	62,1
Elaboração de materiais de ensino	2,1	6,4	28,6	61,4
Elaboração de instrumentos de avaliação	2,9	5	34,3	56,4
Acompanhamento/ supervisão de ensino	0,7	0,7	32,9	65
Base: Total dos educadores	140			

- Elaborado pelos responsáveis nas Organizações com adaptações, no que se refere ao conteúdo técnico:

“O conteúdo é passado pela coordenação, nós temos cinco cursos técnicos e um de formação humana, que é o amparo geral; ela ampara todos os cursos, então quando nós fizemos isso cada um é técnico da sua área, não dá pra abrir pra todos, e nem o coordenador detém todo conhecimento. E então, parte técnica cada um ajuda com o que sabe.”

Grupo focal de professores – ORG 12

“(…) a gente deixava os planos de curso muito na mão do educador, então cada educador que vinha, mexia naquilo conforme ele acreditava; agora com essa consultoria, nós decidimos que a instituição vai ter os planos de cada área; o educador chega e ele pode contribuir com isso, mas não é responsabilidade dele, porque a gente percebeu que a gente não estava conseguindo agregar ao longo dos anos quando saía alguém, entrava alguém novo, começava do zero.”

Gestora – ORG 3

“(…) é um planejamento anual, mas ele é replanejado no final do semestre. Então o professor pode adequar às necessidades etc. Mas isso é uma coisa que a gente verifica sempre, e depois tem um acompanhamento da coordenação pedagógica, ou da coordenação de área sobre esse desenvolvimento, está atendendo as necessidades, não está atendendo... Isso é feito sempre.”

Gestora – EP 20

- Construído de modo participativo e/ou considerando as necessidades dos alunos:

“Eu pude participar do planejamento do projeto em si porque hoje ele está em escala, então está sendo multiplicado para outros locais do país, mas eu percebo isso, que existe, a gente tem voz, realmente, no projeto, porque a gente consegue acompanhar toda a questão do planejamento e a execução também, que nela tem sempre um espaço para o educador colocar como está a sua experiência e adequar pra novas realidades.” **Grupo focal de professores – ORG 1**

“(…) às vezes surgem a partir dos alunos também algumas necessidades, levantadas entre os professores, e aí a aula que ia ficar lá para o final do ano acaba vindo para o meio. Então existe essa flexibilidade conforme a necessidade dos jovens, dos alunos, que vão aparecendo também.”

Grupo focal de professores – ORG 1

Também em relação à existência de documentos que orientam a prática pedagógica, a maioria (84,3%) do conjunto dos educadores nas ONGs e nas escolas técnicas afirma que eles existem. Educadores e gestores citam vários documentos orientadores da prática, com destaque para: planos de trabalho, projetos político-pedagógicos, cadernos (do professor, do aluno), apostilas, filmes, textos de apoio e diários.

Tabela 18 – Se existem documentos que orientam a prática didática (respostas dos educadores) (em %)

	Não	Sim
ORG 1	33,3	66,7
ORG 2		100
ORG 3	9,1	90,9
ORG 4	60	40
ORG 5		100
ORG 6	50	50
ORG 7		100
ORG 8		100
ORG 9		100
ORG 10		100
ORG 11	50	50
ORG 12		100
ORG 13		100
ORG 14	12,5	87,5
ORG 15	100	
ORG 16	14,3	85,7
ORG 17		100
ES 18		100
ES 19		90
EP 20		100
EP 21	12,5	75
Total dos educadores	14,3	84,3

Em linhas gerais, embora exista uma percepção positiva quanto à existência de condições para a realização da proposta formativa, notam-se diferenças qualitativas importantes, tanto em relação às expectativas sobre elas, quanto ao modo de compreendê-las.

2.6 A AVALIAÇÃO COMO PARTE DA PROPOSTA FORMATIVA

Um bom processo formativo deve prever estratégias de mensuração não apenas no desenvolvimento de competências e habilidades, mas também do próprio processo que o propiciou. Quando iniciamos essa investigação, formulamos a hipótese de que a reflexão sobre processos e resultados das ações de educação profissional é muito restrita, resumindo-se, quando existente, à avaliação da aprendizagem, ou seja, à aquisição das competências ensinadas. Não há uma tradição de práticas de avaliação de resultados ou de impacto que busquem explicar os resultados obtidos a partir de uma análise das estratégias utilizadas. Mesmo do ponto de vista *strictu sensu* da aprendizagem, as avaliações das ações de educação profissional não estão direcionadas às competências profissionais desenvolvidas (que contemplam habilidades, conhecimentos e valores), mas quase que exclusivamente aos conhecimentos aprendidos.

Há uma discordância evidente entre gestores e educadores sobre a existência de processos avaliativos de empregadores e egressos (tabela 19). Isso é um indicador de que, depois de inseridos, jovens e empregadores são esquecidos por uma parte considerável das Organizações pesquisadas. Outro aspecto que se soma a este é o fato de poucas instituições avaliarem apenas às vezes as características do trabalho após a inserção. Ao que parece, basta inserir!

De certa forma, as informações levantadas confirmam a hipótese: apesar dos gestores serem mais incisivos em suas respostas, fica evidente que o foco das estratégias avaliativas é a aprendizagem do aluno, e ainda assim restrita aos conhecimentos, apontado pela maioria dos educadores e gestores.

Tabela 19 – Estratégias avaliativas

	Educadores			Gestores		
	Nunca	Às vezes	Sempre	Nunca	Às vezes	Sempre
Avaliação de aprendizagem ao longo da formação	1,4	7,9	88,6		5	95
Avaliação final dos jovens para conclusão de curso ou certificação	3,6	5,7	87,1	5		95
Avaliação de desempenho dos educadores	12,9	30	53,6		20	75
Avaliação dos empregadores	33,6	30	30	5	40	55
Avaliação de egressos	31,4	30,7	26,4	5	40	45
Avaliação das características do trabalho após a inserção	26,4	41,4	22,1	15	45	40
Avaliação da trajetória profissional dos jovens atendidos	25	35,7	31,4	15	65	20
Base: Total da amostra	140			20		

“O que eu gostaria de fazer no ano que vem é acompanhar os jovens aqui dentro, porque, de verdade, eles vêm e se diluem com os outros funcionários.” **Empregadora parceira – ORG 11**

Analisando as respostas por Organização, vemos que quatro organizações têm processos avaliativos mais consistentes, se diferenciando das demais inclusive no acompanhamento após a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Finalizando este capítulo de discussão das três hipóteses investigativas relacionadas à construção do modelo formativo, podemos concluir que não há diferenças significativas no modo de organizar e nos fundamentos teóricos das propostas de formação. Ressaltamos que:

As necessidades reais do mercado de trabalho acabam influenciando de maneira informal as propostas formativas.

Todas as propostas analisadas estão, sim, preocupadas em considerar os alunos como atores de seu próprio processo formativo. Entretanto, não há mecanismos institucionalizados para que essa situação ocorra.

Se confirma a percepção de que não há processos avaliativos para além da aprendizagem que contribuam efetivamente para o aprimoramento e revisão das propostas formativas.

3. AÇÕES INTEGRADAS

Nossa quinta hipótese de investigação afirma que a existência de diferentes modelos e iniciativas de formação não resultavam em ações integradas ou intersetoriais, embora atendam ao mesmo tipo de clientela. Por outro lado, a discussão dessas possíveis articulações e sua importância para o processo formativo deve levar em consideração também a segunda hipótese formulada – e já discutida no capítulo anterior –, segundo a qual a oferta de educação profissional aos jovens tem levado em conta a demanda real ou potencial da estrutura produtiva – apesar de o fazer de maneira informal, como concluímos anteriormente.

Os dados da tabela 20 evidenciam que a maior parte das instituições investigadas tem com o mercado de trabalho a articulação que considera mais importante, à medida que 80% delas busca essa relação, e ainda 70% delas se articulam com as empresas. Esta constatação é promissora, já que o mercado de trabalho e as empresas são, efetivamente, uma referência importante para que as instituições planejem a oferta de seus cursos para depois inserirem neles sua clientela.

Já a articulação entre as entidades formadoras é pouco relevante, uma vez que as escolas técnicas parecem desconhecer as atividades das ONGs, apesar de desenvolverem ações de mesma natureza (cursos de formação profissional), bem como atuarem com clientela com perfil muito semelhante.

Os programas governamentais de formação profissional estaduais articulam-se mais com outras instâncias estaduais e com o mercado propriamente dito; têm dificuldades em se articular com as instâncias federais, em função de orientações estratégicas, como expressa o gestor entrevistado:

“A articulação com o programa federal – na verdade, não é que a gente está desarticulado – ; existe um problema,

no âmbito desse programa do PEQ que não casa: antes de 2007, essa Secretaria usava recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador para oferecer qualificação profissional, só que esse recurso traz uma amarra muito grande; nós teríamos que seguir uma série de regras, que são justamente regras que desconsideramos na hora de formatar esse programa. Nesse recurso, 80% da carga horária dos cursos têm que ser habilidades específicas, o que vai totalmente na contramão do que a gente emprega aqui. Nós optamos por não usar recurso federal, porque se nós usássemos, não teríamos como executar da forma como a gente pretendia.” **Gestor – órgão público**

Também, por orientação explícita de governo, foram canceladas as parcerias com ONGs formadoras, em função da má gestão de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), por parte de algumas:

“A articulação com as ONGs ficou muito prejudicada a partir de 2007, porque quando essa gestão entrou, foi justamente um pouco depois daqueles escândalos, de má utilização dos recursos do FAT, com qualificação profissional. A gente tem por volta de vinte processos que não fecham por conta daquilo do passado. Tem muita ONG séria, mas também tem muitas ONGs que não tiveram o cuidado devido na hora de executar projetos de qualificação profissional.” **Gestor – órgão público**

Dentre as entidades com as quais as instituições pesquisadas se articulam eventualmente destacam-se as universidades e os fóruns. Estes últimos são importantes espaços de encontro institucional, profissional e pessoal e de intercâmbio de experiências. Deve-se destacar ainda que as instituições pesquisadas também se relacionam, eventualmente, com os programas governamentais e, em menor grau,

com as escolas de educação básica. Há uma razão para a valorização dessas articulações: uma boa parte das instituições pesquisadas recebe recursos financeiros de programas governamentais nas áreas de educação, trabalho, emprego e juventude (tanto federais, como estaduais ou municipais) voltados ao atendimento de jovens. Com relação à articulação com as escolas de educação básica, sua importância se deve ao fato de parte considerável das instituições pesquisadas recrutar nos cursos oferecidos por elas, tanto no Ensino Fundamental, como no Ensino Médio, a maioria de sua clientela.

A seguir, são transcritos alguns depoimentos que retratam a importância estratégica das articulações para que as instituições pesquisadas possam viabilizar a oferta de cursos de formação profissional a seus jovens.

**Tabela 20 – Articulação com outras iniciativas
(Total em %)**

	Nunca	Às vezes	Sempre
Programas governamentais na área	30	35	20
Escolas técnicas	50	20	20
Escolas de educação básica	30	25	40
Universidades	20	50	10
Empresas	5	15	70
Agências de recrutamento e seleção	30	20	30
Mercado de trabalho		10	80
Fóruns	15	40	30
Base: Total da amostra	20	20	20

Os depoimentos abaixo dão uma medida da importância que as instituições pesquisadas atribuem às suas articulações com programas governamentais relacionados à promoção social de jovens, dos quais frequentemente recebem apoio financeiro ou material para o desenvolvimento de suas atividades:

“Tudo o que nós solicitamos tem vindo, não tem sido negado, até porque temos um parceiro muito forte que é a Prefeitura de São Paulo, que nos ajuda muito. Inclusive conseguimos este ano a calculadora 12C, que é a calculadora financeira, e o jovem mexendo nessa calculadora é um diferencial tremendo no mercado de trabalho.”

Grupo focal de professores – ORG 12

“Atualmente nós trabalhamos com um projeto da Secretaria de Trabalho, que é o Aprendiz Paulista. Os alunos também estão sendo cadastrados, encaminhados. (...) É um projeto da Secretaria do Trabalho, eles cadastram os alunos e oferecem um estágio; tem inclusive uma professora, uma terceira pessoa que trabalha especificamente com isso, com esse atendimento de alunos, porque é uma faixa etária específica. E nós tivemos durante muito tempo aquele programa chamado Frente de Trabalho, que a gente recebia e dava cursos profissionalizantes (...). Então nós tínhamos um coordenador que recebia esse grupo; pra você ter uma ideia, nós já tivemos inclusive grupos de trabalho na penitenciária feminina do Butantã, na FEBEM, de tudo isso a gente já participou.” **Gestora – ES 20**

Alguns gestores valorizam a articulação com as escolas técnicas; elas são percebidas como parceiras que podem tanto prover assistência técnica como oferecer capacitação profissional a seus próprios quadros.

“Do SESI a gente tem algumas relações de participação de exposição, ou mesmo de visitas, quando é algum tema interessante para os cursos de turismo, de arte sacra, que já teve exposição lá. (...) ES 18 também, a gente aproveitou várias capacitações para os educadores, ou mesmo eu fiz. Além de eu ter feito o Gesc, gosto de participar, inovar, fiz outros cursos que eu precisava, de cooperativismo e de outras coisas lá. (...) Dia 22 tem fórum de juventude em Osasco e os meninos vão participar – do ES 19. (...) A gente sempre trabalhou, desde o primeiro ano, com meninos enviados do Conselho Tutelar. (...) Tem o ITB, que é a escola técnica de Barueri, mas é a da Prefeitura também.”

Gestora – ORG 1

“Temos hoje convênio com o ES 18, que, aliás, é uma parceria de longo tempo; então este convênio de natureza técnica nos permite uma metodologia moderna pelo próprio ES 18. Os nossos professores também são professores do ES 18, e isso então nos dá um relacionamento com toda a área da indústria através do ES 18 e da Federação das Indústrias (FIESP). (...) E contato com relação aos cursos desenvolvidos na FATEC, relacionados com o corpo docente da FATEC, para conhecermos o nível de avanço que devemos dar ao nosso curso, para podermos facilitar o ingresso dos nossos alunos de forma profissional.”

Gestor – ORG 14

“Esse programa específico é um curso de informática básica, um tipo de formação que não é ensino técnico profissionalizante, são cursos livres, de cerca de 250 horas, que nós oferecemos, um curso que prepara o trabalhador para desenvolver uma determinada ocupação no mercado de trabalho, e isso em diversas áreas, área da indústria juntamente

com o SENAI, área do SENAC, área mais do comércio, e o Centro PaulaSouza, que mescla cursos tanto numa área como na outra.”

Gestor – órgão público

Os depoimentos que seguem confirmam a importância das articulações entre as instituições para a validação de suas propostas, trocas de experiências e atualização institucional e profissional.

“(…) algumas são conveniadas, como nós somos, com a prefeitura; algumas não, mas a gente costuma se encontrar mais em encontro de rede. Então aqui no município (..) nós temos o Ana Rosa, o Pérola Byington, que trabalha a mesma faixa etária que a nossa, não tão focado na empregabilidade, e a gente está sempre promovendo aí encontros e trocas.”

Coordenadores – ORG 12

“A gente acompanha também; a gente participa, por exemplo, do Fórum Paulista de Aprendizagem; a gente está buscando as notícias que estão saindo, a gente está atenta no que está acontecendo.” **Gestora – ORG 13**

“(…) é próprio do terceiro setor que a gente vá tecendo as nossas redes, então a gente tem articulação com a Grajaú em Rede, com ações para educação, temos articulação com outros institutos, acabamos de premiar uma jovem com o prêmio jovem brasileiro, foi outra articulação por meio da Coca-Cola, mas também fizemos novos contatos, queremos sempre chegar até os fóruns de discussão, aos conselhos gestores da região, seja para atividades ambientais, educacionais, de arte, cultura, como instituições de Heliópolis, Guarulhos, da Brasilândia, então nós estamos sempre formando; sem dúvida, essa é outra articulação que eu vejo como natural, orgânica.” **Gestora – ORG 17**

“(…) nós participamos ativamente de fóruns no campo da assistência, no campo da defesa dos direitos de criança e adolescente, de redes com outras Organizações, como a Fundação Abrinq e outras redes. Procuramos estar conectados com a agenda da cidade, da discussão de políticas públicas, procuramos dialogar com parceiros locais, ou mais amplos, seja no campo do empresariado, com quem precisamos dialogar pra sentir, para colocar a menina, de outras instituições.”

Gestora – ORG 15

No entanto, talvez a constatação mais relevante da pesquisa seja a importância estratégica atribuída pelas instituições à sua articulação com o mercado de trabalho, com todas as suas implicações. Se até algum tempo atrás apenas as instituições de formação profissional vinculadas a entidades patronais, como é o caso das instituições patronais, proclamavam abertamente que o setor produtivo era sua principal referência, hoje até as ONGs menores têm no setor produtivo e no mercado de trabalho uma importante inspiração. Veja-se a respeito os seguintes depoimentos:

“(…) não adiantava o cidadão ficar aqui um ano fazendo uma marcenaria artesanal, trabalhando com madeira mesmo, num custo altíssimo, sendo que essas empresas trabalhavam com MDF, aglomerado, fazia um monte aí com um preço muito melhor. Então, foi se mudando de acordo com as tendências, e foi chegando aonde chegou hoje.” **Coordenadores – ORG 12**

“É essencial sabermos as necessidades do mercado, pois a instituição não possui fins acadêmicos, mas o de capacitar as pessoas da região para atender ao mercado de trabalho, e essa comunicação é o que nos ajuda a formular e direcionar melhor o nosso trabalho.” **Gestora – ORG 14**

“Pelo que dá pra se ver a Obra oferece um curso ótimo, o que tem sido pedido no mercado de trabalho passa por aqui, os conteúdos todos.” **Alunos – ORG 8**

Em todas as entrevistas fica explícito que o mercado de trabalho é o principal paradigma a orientar não só o planejamento, mas também a avaliação dos cursos de formação profissional. Sua importância não é registrada apenas nos discursos dos escalões superiores das instituições, como é o caso de seus gestores, mas está presente também nas falas dos coordenadores e até dos próprios jovens atendidos.

É pertinente apontar que, no caso dos profissionais das instituições pesquisadas, não se trata apenas de um discurso genérico, vazio, sem implicações práticas. Os entrevistados demonstraram disposição e sensibilidade para interpretar dados e formular as alternativas mais adequadas de cursos de formação profissional. Isso foi explicitado pela gestora da ORG 10, que julgou ser mais adequado oferecer cursos na área de apoio administrativo, ou de um dos coordenadores da ORG 12 que constatou que a introdução de uma nova tecnologia no setor moveleiro teve inúmeras implicações sobre o curso de marceneiro ofertado anteriormente.

Em que pese que as instituições pesquisadas privilegiem suas relações com o mercado de trabalho e com as empresas - o que é fundamental quando se trata de oferecer programas de formação profissional para jovens -, reafirmamos que, de maneira geral, as ações desenvolvidas por elas são isoladas e desarticuladas. As eventuais parcerias que envolvem a captação de recursos públicos ou a prestação de assistência técnica estão muito aquém do potencial de integração desejável e que deveria privilegiar, sobretudo, as ações mais diretamente relacionadas à missão e aos objetivos das instituições, qual seja, a oferta de cursos de formação profissional que contribuam para a promoção social de jovens pela via do trabalho.

O planejamento, a oferta e a avaliação integrada de tais cursos, a partir da disposição institucional de atuar de maneira articulada, evitariam a sobreposição de iniciativas semelhantes e poderiam resultar em ganhos na diversidade, capacidade de atendimento e qualidade dos programas ofertados.

4. Os JOVENS BENEFICIADOS PELAS PROPOSTAS FORMATIVAS

Todos os modelos formativos – da aprendizagem profissional aos cursos de educação profissional técnica de nível médio – só fazem sentido quando adequados não apenas ao mercado de trabalho, mas também ao público foco da ação. Nesse sentido, ao iniciarmos essa investigação, uma de nossas hipóteses indicava que não é realizado um diagnóstico de competências dos alunos por ocasião de sua entrada no curso. A definição dos requisitos de acesso aos cursos de educação profissional não identifica as competências de entrada, sejam elas de caráter cognitivo ou social; tais competências deveriam ser identificadas a partir do perfil profissional que se quer alcançar com os cursos a serem ministrados.

Tabela 21 – Processo de seleção, segundo os gestores

	Não	Sim
ORG 1		X
ORG 2		X
ORG 3		X
ORG 4	X	
ORG 5		X
ORG 6		X
ORG 7		X
ORG 8		X
ORG 9	X	
ORG 10		X
ORG 11		X
ORG 12		X
ORG 13		X
ORG 14		X
ORG 15		X
ORG 16		X
ORG 17		X
ES 18		X
ES 19		X
EP 20		X
Total da amostra	10	90

4.1 ESTRATÉGIAS DE CONHECIMENTO DA CLIENTELA

Estratégias simples de conhecimento de sua clientela devem ser implementadas no contato inicial do jovem com a instituição, já que a maior parte das instituições se vê obrigada a adotar processos de seleção aos quais são submetidos os jovens que se candidatam a seus cursos; apenas duas delas não os adotam.

Constatada a existência de processos de seleção, é necessário investigar os critérios utilizados por tais instituições para definir quais serão os jovens beneficiados. O exame da tabela 22 revela que a maior parte das instituições pesquisadas tem como principais critérios para a orientação de seus processos seletivos, a condição socioeconômica dos candidatos e de suas famílias (75%) e a idade dos candidatos (70%). Apenas 55% das Organizações apontam o grau de escolaridade como critério seletivo, e 45% delas aplicam uma prova específica aos candidatos.

Cabe destacar, como foi dito anteriormente, que a configuração de processos de seleção revela a existência de uma demanda maior do que a capacidade de atendimento das instituições. Nestas situações, o cuidado em definir os critérios de seleção é fundamental para que uma atividade que se pretende inclusiva, como tencionam ser os cursos de formação profissional, não contribuam, ainda que involuntariamente, para excluir destas iniciativas aqueles segmentos da população cuja promoção social se deseja.

A maior parte das instituições demonstrou preocupação em registrar de maneira sistemática as características básicas dos jovens que atendem, antes mesmo do início dos cursos de formação profissional, como se vê na tabela 23, em que 70% delas afirmaram agir desta forma.

Cabe ressaltar que tais informações constituem preciosos insumos para que as instituições pesquisadas possam conhecer melhor a clientela que desejam atender e assim planejar de maneira mais adequada os cursos a serem ofertados a ela.

Tabela 22 – Critérios para seleção de jovens, segundo gestor

Critérios	ORG 1	ORG 2	ORG 3	ORG 4	ORG 5	ORG 6	ORG 7		ORG 8	ORG 9	ORG 10	ORG 11	ORG 12	ORG 13	ORG 14	ORG 15	ORG 16	ORG 17	ES 18	ES 19	EP 20	Total %
Socioeconômico	X	X	X		X	X	X		X		X	X	X	X	X	X	X			X		75
Faixa etária	X	X	X		X	X					X	X	X	X	X	X	X	X		X		70
Sorteio																		X				5
Escolaridade	X	X	X		X	X					X	X		X	X			X		X		55
Prova específica		X	X						X		X		X	X	X				X		X	45
Local de residência do candidato			X						X			X			X	X	X					30
Vínculos																						
Traços facilitadores para áreas específicas	X																					5
Aptidão para a área escolhida			X						X													10
Demonstrar interesse pelo curso / para mudar a sua realidade							X						X									10
Dinâmica de grupo											X											5
Jovens no meio popular												X										5
Quadro de vulnerabilidade social																	X					5
Não possui processo de seleção				X						X												10

Tabela 23 – Procedimentos de caracterização do jovem selecionado/inscrito, segundo gestor

	Não	Sim
ORG 1		X
ORG 2		X
ORG 3		X
ORG 4		X
ORG 5	X	
ORG 6		X
ORG 7		X
ORG 8		X
ORG 9		X
ORG 10	X	
ORG 11	X	
ORG 12	X	
ORG 13		X
ORG 14		X
ORG 15		X
ORG 16		X
ORG 17		X
ES 18	X	
ES 19	X	
EP 20		X
Total da amostra	30	70

Quando se indagou aos gestores quais aspectos eram considerados mais importantes na caracterização dos jovens, destacaram-se o perfil pessoal, os comportamentos e atitudes e os conhecimentos específicos nas áreas dos cursos.

4.2 PERFIL DO JOVEM PARTICIPANTE

A amostra de jovens foi composta de 880 alunos das várias instituições que participaram da pesquisa. A tabela 25 mostra que a população pesquisada é predominantemente composta por jovens na faixa etária de 16 a 18 anos (72%), sendo que 51,8% dos jovens investigados são do sexo masculino.

Tabela 25 – Idade e sexo (em%)

	Feminino	Masculino	Total
14 anos	0,5	0,7	0,6
15 anos	10,2	5,3	7,8
16 anos	38,5	35,7	36,8
17 anos	26,3	24,1	25
18 anos	10,5	10,1	10,2
19 anos	4,6	4,2	4,5
20 anos	1,5	1,8	1,6
21 anos	1,7	1,1	1,4
22 anos	0,2	1,8	1,1
23 anos	0,2	0,9	0,6
24 anos	0,5	0,9	0,7
25 anos ou mais	3,4	13,2	8,5
Não respondeu	1,7	0,4	1,1
Base: Total da amostra	410	456	880

Tabela 24 – Aspectos abordados na caracterização do jovem, segundo gestor

	ORG 1	ORG 2	ORG 3	ORG 4	ORG 5	ORG 6	ORG 7	ORG 8	ORG 9		ORG 10	ORG 11	ORG 12	ORG 13	ORG 14	ORG 15	ORG 16	ORG 17	ES 18	ES 19	EP 20	Total %	
Perfil pessoal	X	X	X	X		X	X		X					X			X	X			X	55	
Conhecimentos específicos nas áreas dos cursos			X						X						X								15
Comportamentos e atitudes			X			X	X							X			X						25
Experiência anterior de trabalho								X	X														10
Perfil socioeconômico			X													X							10
Demonstrar interesse							X																5
Não realiza					X						X	X	X						X	X			30

Conforme consta da tabela 26, 68,1% dos jovens declararam ter como nível de escolaridade o Ensino Médio incompleto. Aqueles cursando o Ensino Médio estão na faixa etária correta, como mostra a tabela 26. Na faixa etária dos 18 aos 25 anos ou mais de idade, a maioria dos jovens já tem o Ensino Médio completo, sendo este o segundo nível de escolaridade mais encontrado dentre o público pesquisado.

Tabela 26 – Grau de escolaridade e idade

	14 a 15	16 a 18	16	17	18	19 a 21	22 a 24	25 ou mais	Total
Ensino Fundamental incompleto (até a 4ª série)									
Ensino Fundamental incompleto (entre 5ª e 8ª série)	16,2	2,1	3,1	1,4		1,5			3,2
Ensino Fundamental completo	2,7	4,1	5,2	3,2	2,2		4,8	2,7	3,5
Ensino Médio incompleto	79,7	81,7	89,5	87,7	38,9	18,2	9,5	1,3	68,1
Ensino Médio completo	1,4	10,9	0,6	7,3	56,7	78,8	85,7	89,3	23,5
Superior completo						1,5		5,3	0,7
Não respondeu		1,3	1,5	0,5	2,2			1,3	1,0
Base: Total da amostra	74	634	324	220	90	66	21	75	880

Quando correlacionada a idade dos jovens com seu estado civil e posição familiar, verificamos que dos jovens com 25 anos ou mais, 62,7% têm filhos, 64% se consideram chefes de família e mais da metade disse ser casado (informal ou legalmente). Nas demais faixas etárias, que abrangem a grande maioria dos jovens pesquisados, mais de 90% se definem como solteiros, sem filhos e não sendo chefes de família.

Tabela 27 – Idade dos jovens / Estado civil / Filhos / Chefia de família (em %)

	Estado civil				Chefe de família		Tem filhos	
	Solteiro	Casado legalmente	Casado informalmente	Separado	Sim	Não	Sim	Não
14 a 15 anos	100				2,7	97,3		100
16 a 18 anos	97,8	0,3	0,9		1,4	97,2	1,6	97
16 anos	98,1		0,9		1,2	97,2	1,2	96,9
17 anos	97,7	0,9	0,9		0,9	98,6	1,8	97,7
18 anos	96,7		1,1		3,3	93,3	2,2	95,6
19 a 21 anos	95,5	1,5	1,5		3	97	1,5	97
22 a 24 anos	66,7	9,5	19	4,8	19	81	19	81
25 anos ou mais	26,7	36	29,3	6,7	64	34,7	62,7	36
Total da amostra	90,9	3,8	3,8	0,7	7,5	91,4	7	91,7

Quando se investigou a posição dos jovens com relação a sua formação escolar e trabalho, conforme consta das tabelas 28 e 29, constatou-se que mais de 90% deles, na faixa etária compreendida entre os 14 e 17 anos, continuam estudando, porcentagem que diminui à medida que aumenta a idade; apenas 2,7% dos jovens com 25 anos ou mais dizem estar estudando. Nesta faixa etária, aqueles que interromperam sua escolarização não fizeram menção à pretensão de voltar a estudar. Cabe destacar que, neste mesmo grupo etário, 5,3% dos pesquisados concluíram o Ensino Superior, o que pode indicar que a formação escolhida ou recebida não foi adequada às demandas do mercado de trabalho ou não correspondeu às expectativas dos jovens. Ainda nesta faixa etária mais da metade dos pesquisados trabalha com carteira assinada, 10,7% trabalham por conta própria, e apenas 1,3% são associados a uma cooperativa.

Tabela 28 – Correlação da faixa etária dos jovens com a situação escolar (em %)

	Em relação à escola					
	Está estudando	Parou de estudar	Parou e pretende voltar	Parou e não pretende voltar	Concluiu Ensino Médio	Concluiu Ensino Superior
14 a 15 anos	97,3				1,4	
16 a 18 anos	86,6	0,2	0,9		10,9	
16 anos	97,2	0,3	0,3		0,6	
17 anos	91,4		0,5		7,3	
18 anos	36,7		4,4		56,7	
19 a 21 anos	15,2		4,5		78,8	1,5
22 a 24 anos	4,8		4,8		85,7	
25 anos ou mais	2,7	1,3			89,3	5,3
Total da amostra	73,1	0,2	1,1		23,5	0,7

De acordo com a tabela 30, dentre os que trabalham, 40% o fazem há menos de um ano e com carteira assinada, 25% trabalham há um ano por conta própria, enquanto que são muito poucos aqueles que trabalham há mais tempo. A situação da maior parte dos pesquisados, no entanto, é a de jovens que não trabalham, mas que gostariam de trabalhar.

Tabela 29 – Correlação da faixa etária dos jovens e sua relação com o trabalho (em %)

	Em relação ao trabalho						
	Não trabalho	Não trabalho, mas gostaria de trabalhar	Trabalho, mas sem carteira assinada	Trabalho com carteira assinada	Trabalho por conta própria (autônomo)	Sou associado de uma cooperativa	Sou membro de uma associação
14 a 15 anos	23	68,9		8,1			
16 a 18 anos	28,1	46,7	2,5	20,5	0,9	0,2	0,3
16 anos	22,5	57,1	2,8	16,4		0,3	0,3
17 anos	33,2	36,8	1,4	27,3	0,9		
18 anos	35,6	33,3	4,4	18,9	4,4		1,1
19 a 21 anos	30,3	34,8	3	27,3	3		1,5
22 a 24 anos	9,5	23,8	9,5	57,1			
25 anos ou mais	1,3	5,3	14,7	64	10,7	1,3	
Total da amostra	25,7	43,2	3,5	24,4	1,8	0,2	0,3

Tabela 30 – Há quanto tempo trabalha correlacionado a situação em relação ao mercado de trabalho (em %)

	Há quanto tempo trabalha							
	Não trabalha	Menos de 1 ano	1 ano	2 anos	3 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 20 anos	Mais de 20 anos
Não trabalho	99,1		0,4				0,4	
Não trabalho, mas gostaria de trabalhar	98,4		0,3	0,5	0,3	0,3		0,3
Trabalho, mas sem carteira assinada		29	9,7	6,5	29	9,7	3,2	6,5
Trabalho com carteira assinada		40	22,3	1,9	7	7,4	9,3	5,1
Trabalho por conta própria (autônomo)			25	6,3		18,8	18,8	18,8
Sou associado de uma cooperativa / associação		40					20	
Total da amostra	68,1	11	6,6	1,1	2,8	2,6	3,2	1,9

O exame dos planos de futuro dos jovens levando-se em conta sua idade e escolaridade dá a perceber, de acordo com os dados das tabelas 31 e 32, que o maior contingente (61,7%) é composto por aqueles que pretendem concluir o curso profissionalizante que estão fazendo, ingressar no mercado de trabalho e, depois, fazer uma faculdade. É expressivo também o número de jovens com o Ensino Médio incompleto (65,1%) que elegeram como prioridade a conclusão deste nível de ensino (49,9%).

Tabela 31 – Planos em relação ao futuro X faixa etária (em %)

	Planos com relação aos estudos					
	Concluir o Ensino Fundamental	Concluir o Ensino Médio	Concluir o curso profissionalizante que estou fazendo e ingressar no mercado de trabalho	Concluir o curso profissionalizante que estou fazendo, ingressar no mercado de trabalho e, depois, fazer uma faculdade	Concluir o curso profissionalizante que estou fazendo e fazer uma faculdade	Outros (concluir o profissionalizante/superior e fazer pós-graduação etc.)
14 a 15 anos	10,8	74,3	35,1	64,9	13,5	
16 a 18 anos	3,6	57,6	29,2	63,1	27	0,2
16 anos	5,2	61,7	30,6	63	26,5	
17 anos	1,8	65	26,4	61,4	27,7	
18 anos	2,2	24,4	31,1	67,8	26,7	1,1
19 a 21 anos	1,5	16,7	34,8	59,1	30,3	
22 a 24 anos		4,8	28,6	61,9	28,6	
25 anos ou mais		1,3	30,7	46,7	37,3	4
Total da amostra	3,8	49,9	30	61,7	26,7	0,6

Tabela 32 – Planos em relação aos estudos X grau de escolaridade (em %)

	Planos com relação aos estudos					
	Concluir o Ensino Fundamental	Concluir o Ensino Médio	Concluir o curso profissionalizante que estou fazendo e ingressar no mercado de trabalho	Concluir o curso profissionalizante que estou fazendo, ingressar no mercado de trabalho e, depois, fazer uma faculdade	Concluir o curso profissionalizante que estou fazendo e fazer uma faculdade	Outros (Concluir o profissionalizante/superior e fazer pós-graduação etc.)
Ensino Fundamental incompleto (entre 5ª e 8ª série)	50	42,9	42,9	46,4	14,3	
Ensino Fundamental completo	9,7	54,8	32,3	58,1	19,4	
Ensino Médio incompleto	2,3	65,1	27,5	64,9	25,9	
Ensino Médio completo	1	7,7	34,8	57	31,9	0,5
Superior completo			33,3		16,7	66,7

Pode-se concluir, portanto, que a clientela atendida pelos cursos de formação profissional ofertados é composta majoritariamente por jovens solteiros, sem responsabilidades familiares, de ambos os sexos, na faixa etária compreendida entre os 15 e 18 anos de idade, com o Ensino Médio incompleto, que não trabalham (mas que gostariam de trabalhar) e que pretendem concluir o curso profissionalizante que estão fazendo para ingressar no mercado de trabalho e depois fazer uma faculdade.

O perfil dos jovens pesquisados confirma, em grande medida, o perfil dos jovens da RMSP, apresentado no capítulo 1.

Nos itens anteriores foi demonstrado que o conhecimento desse perfil por parte das Organizações se dá de forma intuitiva, fragmentada, assistemática e incompleta. Por isso mesmo, ele se faz pouco presente nas propostas formativas.

5. A FORMAÇÃO DOS EDUCADORES

Buscou-se investigar a adequação da formação dos educadores engajados em programas de qualificação profissional de jovens que convivem com dois objetivos formativos (desenvolvimento profissional e de competências em uma ocupação específica), o que pressupõe a existência de dois perfis diferentes de educadores, a saber, aqueles que têm uma formação mais genérica, geralmente na área de humanidades, e aqueles que têm uma formação específica, normalmente relacionada ao perfil profissional do curso oferecido.

5.1 PERFIL DOS EDUCADORES

No que se refere à amostra pesquisada (140 educadores), nota-se uma predominância de profissionais até 35 anos; a maioria é composta pelo sexo masculino.

Tabela 33 – Sexo e idade (em %)

	Feminino	Masculino	Total
Até 30 anos	35,8	27,8	30,7
De 31 a 35 anos	15,1	20,3	18,6
De 36 a 40 anos	22,6	10,1	14,3
De 41 a 45 anos	9,4	7,6	8,6
De 46 a 50 anos	1,9	20,3	12,1
51 anos ou mais	15,1	13,9	15,7
Não respondeu			
Base: Total da amostra	53	79	140

É perceptível que a grande maioria (88%) tem Ensino Superior completo; destes, 31% com pós-graduação.

Tabela 34 – Sexo e grau de escolaridade (em %)

	Feminino	Masculino	Total
Ensino Fundamental			
Ensino Médio	3,8	10,1	7,9
Ensino Superior incompleto	7,5	1,3	3,6
Ensino Superior completo	58,5	55,7	57,1
Pós-graduação	30,2	32,9	31,4
Não respondeu			
Base: Total da amostra	53	79	140

O tempo de experiência com formação de jovens para o trabalho mostra um conjunto bastante diverso, sendo que quase a metade deles (48,6%) tem até 5 anos de experiência em formação de jovens para o trabalho. Nas escolas técnicas, no ES 18 e nas ONGs ORG 7 e ORG 8, a maioria dos educadores trabalha com formação de jovens há mais de 15 anos.

Tabela 35 – Tempo de trabalho com formação de jovens para o trabalho (em%)

	Menos de 2 anos	Até 5 anos	Até 10 anos	Até 15 anos	Mais de 15 anos
ORG 1	16,7	33,3	50		
ORG 2	40	40	20		
ORG 3	36,4	36,4	9,1		18,2
ORG 4	60	40			
ORG 5	75	25			
ORG 6	100				
ORG 7	50				50
ORG 8		8,3	33,3	25	33,3
ORG 9	100				
ORG 10	37,5	12,5	25	12,5	12,5
ORG 11		100			
ORG 12		33,3	66,7		
ORG 13	16,7	50	16,7	16,7	
ORG 14		25	37,5	12,5	25
ORG 15	11,1	22,2	11,1	44,4	11,1
ORG 16	14,3	42,9	28,6		14,3
ORG 17	100				
ES 18	5,9	17,6	17,6	23,5	35,3
ES 19	60	10	10	10	10
EP 20	30,8	23,1	7,7	7,7	30,8
EP 21			25		75
Total da amostra	25	23,6	19,3	11,4	20,7

A tabela 36 mostra, entretanto, que grande parte desta experiência não ocorreu necessariamente na Organização atual na qual atualmente trabalham: 66% do conjunto dos educadores trabalham há menos de cinco anos nas Organizações pesquisadas.

Tabela 36 – Tempo de trabalho na Organização (em %)

	Menos de 2 anos	Até 5 anos	Até 10 anos	Até 15 anos	Mais de 15 anos
ORG 1	33,3	50	16,7		
ORG 2	60	20	20		
ORG 3	54,5	27,3	18,2		
ORG 4	80	20			
ORG 5	100				
ORG 6	100				
ORG 7	50			50	
ORG 8	33,3	25		25	16,7
ORG 9	100				
ORG 10	37,5	12,5	25	12,5	12,5
ORG 11	50	50			
ORG 12	66,7		33,3		
ORG 13	33,3	50		16,7	
ORG 14	12,5	37,5	25	12,5	12,5
ORG 15	22,2	22,2	55,6		
ORG 16	42,9	42,9			14,3
ORG 17		100			
ES 18	11,8	11,8	23,5	29,4	23,5
ES 19	90	10			
EP 20	46,2	15,4		7,7	30,8
EP 21	25	25	25		25
Total da amostra	42,9	22,9	14,3	9,3	10,7

Reafirmando os resultados anteriores e o pressuposto da pesquisa, 83% do total de educadores consideram como foco de sua atuação docente o seguinte conjunto: desenvolvimento de valores e atitudes e a formação técnica específica. Em duas ONGs nota-se um percentual importante que sinaliza exclusivamente o desenvolvimento de valores e atitudes como foco de atuação: 50% dos educadores em um caso e 33% dos educadores em outro. Em outras duas, 50% e 40% dos educadores informam que o foco de atuação é exclusivamente a formação técnica. Estes resultados podem indicar a existência de situações nas ONGs, ainda que não predominantes, em que os dois objetivos formativos são trabalhados por educadores distintos.

Tabela 37 – Foco de atuação docente (em %)

	Desenvolvimento de valores e atitudes	Formação específica técnica	Com os dois
ORG 1	33,3		66,7
ORG 2			100
ORG 3	9,1	9,1	81,8
ORG 4	20	40	40
ORG 5		25	75
ORG 6		50	50
ORG 7			100
ORG 8		8,3	91,7
ORG 9			100
ORG 10			100
ORG 11			100
ORG 12			100
ORG 13	50		50
ORG 14		12,5	87,5
ORG 15		11,1	88,9
ORG 16	14,3		85,7
ORG 17			100
ES 18	11,8	11,8	76,5
ES 19	10		80
EP 20		15,4	84,6
EP 21			100
Total da amostra	7,9	8,6	82,9

A tabela 38 mostra que, além da docência, 70% dos educadores têm outras atribuições, assumindo ou participando:

- Na divulgação e processo de seleção de candidatos ao curso (49%)
- No processo de inserção profissional dos jovens (29%)
- Na gestão do projeto (24%)

Podemos observar que o acompanhamento de egressos e a realização de pesquisas sobre as necessidades do mercado, embora aconteçam, são as ações menos frequentes (13% e 7%, respectivamente). Não há diferenças significativas se considerados os grupos ONGs e escolas técnicas.

Tabela 38 – Atuação além da docência (em %)

	Total
Não atuou em outras áreas	30
Na divulgação e seleção de candidatos aos cursos	48,6
Na inserção profissional dos jovens	29,3
Nas pesquisas de mercado que vão subsidiar as decisões relativas à oferta de cursos	7,1
No acompanhamento de egressos	12,9
Na gestão da Organização projeto	23,6
Comitê de ética	0,7
Não respondeu	1,4
Base: Total da amostra	140

Na tabela 39, constata-se que a autoavaliação do conjunto dos educadores é muito positiva, com médias gerais acima de 4 (em uma escala de 1 a 5), tanto para o grau de atualização em relação a conteúdos, quanto para o conhecimento de técnicas didático-pedagógicas. Entretanto, se tomadas as Organizações individualmente, temos que, em 62% delas, os educadores tendem a atribuir melhores notas ao conhecimento relativo aos conteúdos em detrimento da didática.

Tabela 39 – Percepção sobre a própria qualificação (respostas dos educadores por ONG)

	Atualização com relação aos conteúdos	Conhecimento de técnicas didático-pedagógicas
	Média de 1 a 5	Média de 1 a 5
ORG 1	4,7	4,5
ORG 2	4,8	4,6
ORG 3	4,2	3,6
ORG 4	4,6	3,8
ORG 5	4,3	3,3
ORG 6	4,5	3,5
ORG 7	5	4,5
ORG 8	4,5	4,5
ORG 9	4	4
ORG 10	4,3	4
ORG 11	3,5	4
ORG 12	4,3	3,7
ORG 13	4,2	4
ORG 14	4,8	4,8
ORG 15	4,1	4,5
ORG 16	4	4,1
ORG 17	5	4
ES 18	4,1	3,8
ES 19	4,6	4,3
EP 20	4,1	4,4
EP 21	4,6	4,3
Total da amostra	4,3	4,2

5.2 A SELEÇÃO DOS EDUCADORES

De acordo com gestores em todas as Organizações pesquisadas, existem pré-requisitos para a contratação de educadores. Os aspectos mais citados por eles foram:

- (1) Formação e habilitação técnica específica na área em que vai atuar e domínio do conteúdo;
- (2) perfil social e sensibilidade para se desenvolver como educador social, ou seja, o alinhamento com a missão da instituição;
- (3) experiência com juventude;
- (4) formação universitária.

Segundo gestores e coordenadores das ONGs durante entrevistas, os pré-requisitos atuais para seleção e contratação de educadores incluem nível superior e experiência prévia em trabalho com jovens, o que, em certa medida, é coerente com o perfil dos educadores acima mencionados, cuja maioria tem mais de 5 anos de experiência com formação de jovens.

Na reflexão dos gestores, estes critérios avançam em relação ao passado, quando o que prevalecia era o trabalho com “oficineiros”, em geral, oriundos das comunidades do entorno e com escolaridade correspondente ao Ensino Médio. Entretanto, as novas exigências geram novos desafios, já que na maioria dos casos os recursos para remuneração dos educadores não foram ampliados. Uma das maneiras encontradas é aliar o perfil ao “compromisso social” dos educadores e buscar profissionais identificados com o trabalho social.

“Antigamente, em ONG, se usavam oficinairos, qualquer pessoa da comunidade que tinha só o 2º grau (...). O que é difícil hoje com a mudança de perfil é a remuneração; em geral são profissionais autônomos, poucas aulas, o salário não é muito. Então a pessoa tem que ter esse perfil social, gostar do que faz, senão ela não vai aceitar.” **Gestora – ORG 1**

A necessidade de equilíbrio entre a competência técnica específica e experiência como educador social, preocupado com questões mais ligadas ao desenvolvimento geral dos jovens, configura-se de fato outro desafio nas ONGs.

“Acho que a nossa maior dificuldade é essa: casar o educador que a gente chama de educador social, com a habilidade técnica específica dele.” **Coordenadores – ORG 12**

Nas escolas técnicas esta questão foi analisada em relação às expectativas e necessidades dos alunos, que privilegiam a formação técnica em detrimento da habilidade de comunicação docente.

“(…) o professor técnico tem um tipo de metodologia específica para o técnico, é diferente ele estar numa bancada ensinando um projeto a ser feito, do que ele estar num canteiro de obras montando uma parede, porque ele está numa sala de aula explicando. Então o aluno do médio prefere o professor do médio, aquele que ele acha que tem didática, como ele fala. (...) Os do técnico dificilmente fazem essa observação, eles querem que o professor tenha competência técnica, que faça uma experiência, que comece e termine e que a experiência dê certo, que leve ao laboratório.” **Gestora – EP 20**

5.3 FORMAÇÃO CONTINUADA DO EDUCADOR

Além do perfil prévio procuramos observar que estratégias são adotadas pelas Organizações para fazer frente a esta questão. Segundo a maioria dos gestores e educadores (tabela 40), 74% das Organizações contam com processo de formação continuada. Nota-se que em uma Organização (ORG 6) não há concordância entre os dois grupos: enquanto gestores consideram que ela não é feita, 50% dos educadores afirmam que existe. O contrário ocorre com a ORG 15.

Tabela 40 – Em sua Organização existe a formação continuada para os educadores? Respostas dos educadores por ONG

	Educadores (em %)			Gestores (em nº absoluto)	
	Não	Sim	Não sabe	Não	Sim
ORG 1	50	50			1
ORG 2		100			1
ORG 3		90,9			1
ORG 4	40	60			1
ORG 5		100			1
ORG 6		50	50	1	
ORG 7		100			1
ORG 8		100			1
ORG 9		100			1
ORG 10		100			1
ORG 11		100			1
ORG 12		100			1
ORG 13	16,7	83,3			1
ORG 14	37,5	62,5			1
ORG 15	88,9	11,1			1
ORG 16	42,9	57,1			1
ORG 17		100			1
ES 18	11,8	82,4	5,9		1
ES 19		100			1
EP 20	23,1	69,2	7,7		1
EP 21	100				
Total da amostra	23,6	73,6	2,1	5	95

Solicitados a descrever como a formação continuada é realizada, as respostas dos educadores e gestores nas ONGs podem ser organizadas em blocos que caracterizam o conjunto das possibilidades.

- Ações mais contínuas e de reflexão sobre práticas, como:
 - Reuniões semanais temáticas e relativas à gestão pedagógica
 - Assessoria pedagógica mensal
 - Oficinas de formação semestrais
 - Encontros periódicos anuais
 - Encontros para avaliação de resultados

“A gente tem a capacitação continuada; isso ocorre a nível nacional, com todos os educadores do Brasil, e temos também sempre na semana a reunião pedagógica na segunda-feira. Que aí está presente a coordenadora local junto com os três educadores das três áreas.” **Grupo focal de professores – ORG 1**

- Ações desenvolvidas com o apoio de parceiros externos:
 - Parcerias com escolas técnicas para aprimorar conteúdos
 - Atividades em parceria com universidades
 - Assessoria pedagógica externa

- Ações pontuais:
 - Cursos nos finais de semana ou durante as férias
 - Participação em palestras, congressos e fóruns
 - Incentivos para a realização de cursos de especializações especialização e de pós-graduação

“Os professores acabam fazendo formação continuada de acordo com as necessidades individuais, então temos educadores no doutorado, mestrado, pós-graduação, a gente incentiva.” **Coordenadora – ORG 11**

De acordo com os educadores das escolas técnicas, a ênfase é na realização de cursos oferecidos pela própria Organização, em geral consoantes com um “plano de desenvolvimento pessoal”. É também este conjunto de educadores que faz referência à Educação à Distância (EAD). Há, portanto, uma ênfase maior no desenvolvimento pessoal, do que na reflexão da prática específica do educador junto aos jovens.

“Todo começo de ano passamos uma relação de cursos, os quais julgamos necessários ao nosso desenvolvimento, e os mesmos são verificados e aprovados para acontecer ao longo do ano, desde que estejam contemplados em nosso perfil.”

Educador – ES 18

“Temos cursos denominados de PDP em várias áreas e assuntos anualmente, podemos escolher livremente por dois, além de palestras, oficinas, workshop o ano todo.”

Educador – ES 19

“(…) existe aquele programa de formação pedagógica: os professores da área técnica fazem o curso, que seria o curso de pedagogia, isso o Centro Paula Souza oferece. Tem capacitação de diferentes disciplinas, diferentes cursos, isso o Centro oferece e eles participam.”

Gestora – EP 20

Os dados confirmam a existência ou necessidade de um grupo de educadores capacitados para atuar simultaneamente no desenvolvimento pessoal dos jovens (no plano de valores, de desenvolvimento de habilidades de comunicação, escrita, dentre outros) e com formação específica em uma área técnica. Uma das soluções já encontradas é a inclusão de critérios de seleção que priorizam Ensino Superior e experiência prévia com jovens de regiões menos favorecidas. Nota-se que a efetivação destes critérios, na prática, ainda está em curso e traz outros desafios, como a remuneração destes profissionais e a necessidade de aprimoramento de estratégias didáticas que de fato façam frente a estes dois objetivos formativos. Em alguns casos a solução encontrada é a contratação de educadores com perfis e atribuições diferentes, conforme o objetivo. A ideia de que a formação permanente é uma estratégia capaz de fazer frente a estas questões, parece estar instalada no conjunto das Organizações (ONGs principalmente). Entretanto, o modo de compreendê-la e praticá-la é ainda muito diverso, tanto no que diz respeito às ações desenvolvidas, quanto nos seus sentidos e efeitos.

6. ESTRATÉGIAS DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Nossa oitava hipótese de pesquisa apontava ser pouco frequente o uso de estratégias de inserção efetivas no mercado de trabalho como parte integrante da proposta formativa.

Entretanto, observa-se na tabela 41 que a totalidade dos gestores das Organizações pesquisadas informa que elas existem, e 70% delas trabalham com a Lei do Aprendiz.

A importância dos marcos regulatórios para os processos de inserção é evidente, tornando-se necessário recuperarmos, brevemente, os percursos da legislação vigente.

6.1 A IMPLANTAÇÃO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E A LEGISLAÇÃO VIGENTE

A implantação da aprendizagem profissional no Brasil se deu na década de 40 e foi inspirada nos cursos de aprendizagem profissional de alguns países da Europa central, tendo sido responsável pelo advento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (ES 18) e do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (ES 19). Na ocasião, era restrito a algumas poucas ocupações que demandavam formação profissional específica e voltado a jovens de uma faixa etária mais estreita. Seu alcance foi ampliado a partir do advento da Lei Federal nº 10.097/2000, regulamentada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005 (Lei do Aprendiz), que estabelece que todas as empresas de médio e grande porte são obrigadas a firmarem contrato especial de trabalho por tempo determinado, de no máximo dois anos, com adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos de idade. Os jovens beneficiários são contratados por empresas como aprendizes, ao mesmo tempo em que são matriculados em cursos de aprendizagem, em instituições qualificadoras reconhecidas, responsáveis pela certificação.

Tabela 41 – Inserção dos jovens no mercado de trabalho, segundo os gestores

	Estratégias para a inserção do jovem		Se trabalha com a Lei do Aprendiz	
	Não	Sim	Não	Sim
ORG 1		X		X
ORG 2		X		X
ORG 3		X	X	
ORG 4		X	X	
ORG 5		X		X
ORG 6		X		X
ORG 7		X		X
ORG 8		X	X	
ORG 9		X	X	
ORG 10		X		X
ORG 11		X		
ORG 12		X	X	
ORG 13		X		X
ORG 14		X		X
ORG 15		X		X
ORG 16		X		X
ORG 17		X		X
ES 18		X		X
ES 19		X		X
EP 20		X		X
Total da amostra		100%	25%	70%

A carga horária estabelecida no contrato soma o tempo necessário à vivência das práticas do trabalho na empresa ao aprendizado de conteúdos teóricos ministrados na instituição de aprendizagem.

De acordo com a legislação vigente, a cota de aprendizes é fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, e é 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. As funções gerenciais, as de nível superior e as de nível técnico são retiradas da base de cálculo.

A legislação estabelece que são qualificados a ministrar cursos de aprendizagem:

- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (ES 18)
- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (ES 19)
- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR)
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT)
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP)
- Escolas técnicas
- E entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e a educação profissional, desde que devidamente registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente

A intensificação da fiscalização do cumprimento da lei da aprendizagem profissional por parte das várias Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego tem levado um grande número de empresas a procurar regularizar sua situação recorrendo às instituições qualificadas a ministrar cursos de aprendizagem profissional que vislumbraram, assim, uma oportunidade de continuar a atuar na formação profissional de jovens, agora captando recursos de empresas privadas para atendê-las em suas necessidades de cumprimento de uma obrigação legal.

Dentre as instituições pesquisadas, o ES 18 e o ES 19, criadas com a finalidade precípua de atender às necessidades de qualificação de aprendizes de empresas industriais e comerciais, não colocaram restrições aos cursos de aprendizagem profissional, como seria de supor. Já dentre as ONGs há algumas instituições que consideram esta modalidade de formação profissional uma iniciativa acertada, e outras que a consideram inadequada ao cumprimento de sua missão na área. ONGs e empregadores consideram que os cursos de aprendizagem são válidos:

“Em 2007 a gente se cadastrou no Jovem Aprendiz e houve uma mudança completa de foco. Então a gente preparou toda a documentação, desenvolveu todo um projeto onde haveria uma capacitação prévia de 400 horas ou um semestre, e depois dois anos de aprendizagem na empresa, seguindo estritamente a lei com a questão de 25% de atividade teórica e a atividade prática. Também em 2007 a gente montou um programa prévio, com o nosso grande diferencial, (...) que é trabalhar no que a gente chama de habilidades para a vida; então, para desenvolver um projeto de estimular os sonhos dos jovens, a postura, incentivar o trabalho com pessoas, empatia, pró-atividade, toda uma série de conhecimentos mais voltados para a formação da cidadania, que também faz parte da formação para o mercado de trabalho.” **Gestora – ORG 10**

“(...) acredito que isso é bom pro jovem; eu acho que hoje as empresas estão com um olhar diferente com relação a profissionalizar esses jovens, eu acho que o método aprendiz é muito bacana por conta dele estar aqui trabalhando conosco, tendo uma vida dentro de uma Organização, que não é nada fácil, porque o jovem às vezes é meio rebelde, então dentro de uma Organização é cheio de políticas e diretrizes que ele tem que seguir, tem que ter um comportamento bacana com relação a isso. Com acompanhamento do ES 19, que é um trabalho muito bacana, que eu acredito que funciona (...). Então eu acredito que é uma coisa que auxilia as empresas e auxilia os jovens.” **Empregador parceiro da ORG 1**

Segundo os depoimentos acima, os cursos de aprendizagem têm o potencial de integrar, de maneira harmoniosa, as duas dimensões que caracterizam a proposta formativa da maior parte das instituições pesquisadas, a saber: a preparação para a cidadania e para o mundo

do trabalho, de um lado; e o desenvolvimento do perfil profissional relacionado a uma ocupação ou área profissional, de outro. Vale ressaltar que o Ministério do Trabalho e Emprego determinou os conteúdos mínimos de formação humana e científica que devem estar contemplados em todos os cursos de aprendizagem profissional, conforme consta do artigo 1º da portaria MTE nº 1.003/2008. São eles:

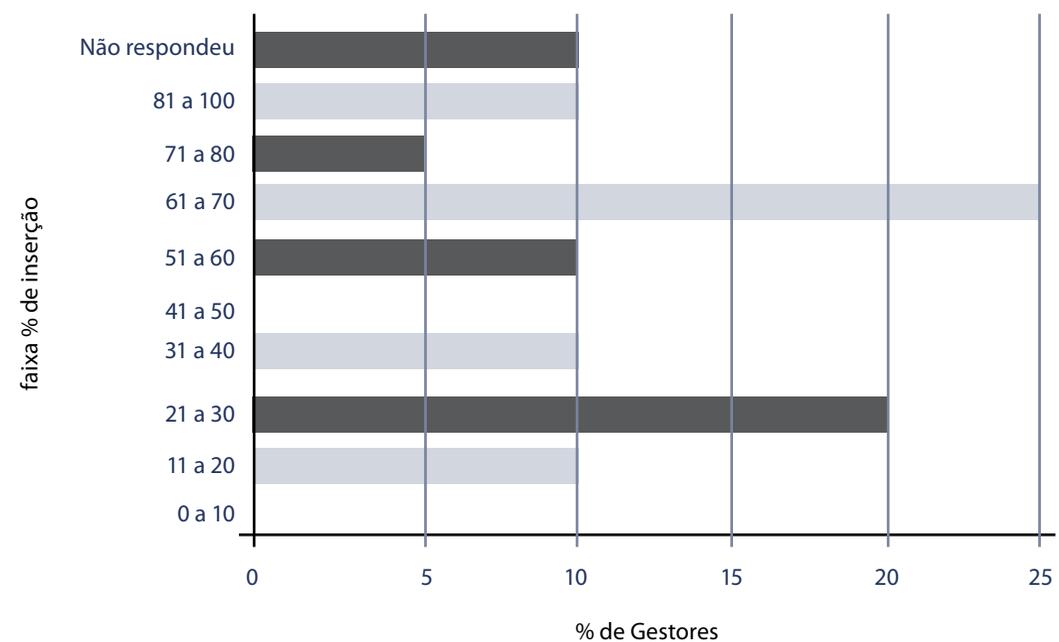
- Direitos trabalhistas e previdenciários
- Saúde e segurança no trabalho
- Educação fiscal para o exercício da cidadania
- Prevenção ao uso indevido de álcool, tabaco e outras drogas
- Políticas de segurança pública voltadas para adolescentes e jovens
- Educação para o consumo

Podemos ver que tais conteúdos enriquecem ainda mais a proposta de formação do cidadão e do trabalhador, já desenvolvida pela maior parte das instituições pesquisadas, sobretudo as ONGs. Por outro lado, as vivências práticas proporcionadas aos alunos, nos períodos em que eles permanecem nas empresas, podem substituir com vantagens os estágios que, como se viu anteriormente, frequentemente não têm sua função educativa considerada.

6.2 AS DIFICULDADES DE INSERÇÃO

Todavia, as dificuldades para a inserção foram amplamente abordadas por todos os entrevistados, sendo apontadas questões de diferentes naturezas. O gráfico 18 aponta para o fato de que em apenas metade das organizações pesquisadas o percentual de jovens inseridos representa mais que 50% dos atendidos.

Gráfico 18 – Percentual de inserção dos jovens no mercado após o curso, segundo os gestores (em%)



Vejamos as principais dificuldades apontadas:

A) Obstáculos burocráticos postos pela legislação

Foram apontados alguns obstáculos, relativos aos processos de cumprimento das exigências da Lei do Aprendiz. Há queixas consistentes quanto à burocracia envolvida no processo, sobretudo nas relações com as Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego, que têm a atribuição de credenciar as entidades e autorizar seus cursos:

“A ORG 1 não tinha estrutura e nem conseguiu registro (...); dá muito trabalho, eu até fui com uma empresa de Alphaville uma vez, conversar, para gente formar... Mas não consegui.” **Gestora – ORG 1**

Para superar ou contornar essas dificuldades, as Organizações buscam se articular:

“Como a AESP, em São Paulo, já tem o *know-how*, só trabalha com isso, só trabalha com Lei do Aprendiz, e também precisava trabalhar em Barueri e não tem registro daqui, juntaram-se as duas [ORG 1 e AESP] pra fazer o trabalho. Eu tenho espaço, estou no município das empresas e tenho registro, e ela tem o *know-how*, então a gente trabalha junto. Mas quem faz a capacitação é a AESP, trabalha com a Visanet e algumas outras empresas.”

Gestora – ORG 1

B) Duração dos cursos

Os jovens, por sua vez, se queixam da duração dos cursos, considerada muito extensa. Isso contraria a expectativa da maior parte deles por cursos que os conduzam rapidamente para o mercado de trabalho.

“A lei do aprendiz poderia mudar, é muito tempo, a gente aprendeu mais nos cinco meses do que nos dois anos do Aprendiz. Aqui no Aprendiz eu não aprendi nada, a maioria eu aprendo no trabalho.” **Grupo focal de alunos – ORG 9**

C) Efetivação

Os jovens se sentem também frustrados por não serem, em sua maioria, contratados pelas empresas nas quais fazem os cursos de aprendizagem profissional, já que a preocupação maior delas é apenas atender a uma obrigatoriedade legal.

“Na minha empresa eles não estão mais efetivando os seus aprendizes, ela pega os aprendizes e dão uma oportunidade de trabalho, mas depois rompem o contrato.”

Grupo focal de alunos – ES 18

D) Acompanhamento após a inserção

Vale destacar que apenas duas Organizações, no conjunto das pesquisadas, fazem referência ao acompanhamento dos alunos após a inserção. Para as demais esta é ainda uma dificuldade, justificada, na maioria das vezes, pela ausência de recursos financeiros para viabilizar esta ação.

“Ainda é um grande desafio acompanhar tanto as estratégias de encaminhamento efetivo, quanto a permanência do jovem no primeiro emprego.” **Gestor – ORG 17**

E) Estabelecimento de parcerias com as empresas

Os gestores destacam, porém, que a maior dificuldade enfrentada se encontra no estabelecimento de relação com as empresas. Isto demanda um grande esforço e, segundo os gestores,

- Falta interesse das empresas por esta modalidade de contratação;
- muitas empresas não cumprem a cota de aprendizes, ou não são obrigadas a cumpri-la, e;
- há um pequeno número de postos de trabalho na região.

“A gente se inscreveu, fez todo o processo, teve a aprovação, comunicou o mercado, mas o mercado não se interessa, porque o perfil são empresas médias, que não são obrigadas a ter a cota, e como existe a opção do estágio que não envolve encargo, isso não tem sentido para elas.” **Gestora – ORG 3**

F) Faixa etária priorizada pela Lei do Aprendiz

Durante as entrevistas os gestores dão grande destaque à questão da faixa etária priorizada na Lei do Aprendiz em relação às preferências das empresas: se a maioria dos jovens que busca a formação tem predominantemente entre 16 e 17 anos, as empresas optam pelo grupo acima que tem mais de 18 anos de idade.

“Fazer a gestão de aprendiz é muito complexo, para menor de idade é mais complexo do que a gestão de funcionários maiores de idade.” **Gestora – ORG 10**

“O grande problema é como se dá prioridade dos 18 aos 22; para os menores a inserção é muito difícil, principalmente se for homem, porque (...) quando a pessoa está na fase do exército, complica. Quanto maior a empresa, mais complicado, não é tão fácil.” **Coordenadores – ORG 12**

“Nossa maior preocupação hoje é que o jovem se forma com a gente e vai enfrentar o mercado de trabalho, então muitos ainda não têm o pré-requisito que o mercado impõe; por exemplo, não têm 18 anos completos, não têm Ensino Médio completo, então o desafio é como você coloca ele no mercado de trabalho.” **Coordenadora – ORG 11**

Empregadores parceiros das Organizações reafirmam problemas relativos à faixa etária definida na Lei do Aprendiz, argumentando, por exemplo, que nem sempre um jovem que não atingiu a maioria pode desempenhar as funções necessárias para a empresa. E levantam outros pontos, em especial a obrigatoriedade de preenchimento de cotas em regiões onde não existem programas de formação.

“Outro tipo de gargalo que a gente tem na empresa é: a lei fala que é a partir dos 16. Tá bom. Um ano de projeto? Ok. Vai terminar com 17. O meu perfil de CLT, de contratado, exige que o funcionário faça algumas coisas, menor não pode.” **Empregador parceiro da ORG 1**

Interessante constatar que o gestor do programa público de formação apontou que, no seu entendimento, a inserção do jovem é mais fácil do que a dos adultos:

“Na verdade, o jovem tem mais dificuldade, mas é por conta de outras características que não necessariamente estão associadas à formação profissional. É o que a gente descobre é que o jovem, na maioria dos casos, ainda está estudando, então ele tem uma possibilidade; o adulto, além de ter a dificuldade, não tem formação e já está fora da escola. Então, por isso a opção de colocar esse cidadão nos cursos do PEQ, até com uma expectativa de que ele volte pra escola, e hoje quando a gente vai fazer a pesquisa, 60% dessas pessoas dizem que têm intenção de voltar para o ensino regular ou então para a EJA. O jovem tem mais dificuldade, mas ele tem mais esperança.”

Gestor – órgão público

G) Inserção de jovens com deficiência

Os empregadores fazem referência a um esforço na inserção de aprendizes com deficiência, pela via da junção entre os programas ou parcerias com Organizações que trabalham com esta questão.

“(…) hoje nós estamos dando prioridade para o menor aprendiz com deficiência. Então a gente conseguiu unir os dois programas: nós temos um número bem alto de aprendizes, então jovens de 16 a 18 anos com deficiência, que foram inseridos pela ORG 11.” **Empregador parceiro – ORG 11**

“São jovens que a gente traz da APAE para cá e inclui. E aí é muito mais para atender a questão da cota de deficientes.

A gente também tem uma parceria com a APAE: além desse jovem que tem aqui, a gente faz um investimento para eles irem trabalhando com os jovens lá também, para colocar no mercado.” **Empregador parceiro – ORG 9**

H) O desconhecimento das necessidades locais

Por fim, temos o desconhecimento dos dados de empregabilidade da região. Vimos no capítulo 1 que 92% das pessoas com Ensino Superior estão empregadas, e que este percentual tem se mantido nos últimos anos. No entanto, os gestores não conhecem esta realidade e parecem não estar em sintonia com as necessidades do mercado. Por outro lado, revela-se difícil atender ao mercado:

“Às vezes é mais fácil a empregabilidade de um técnico do que de um universitário, isso é provado. É mais fácil encontrar imediatamente um emprego em técnico de edificações do que engenheiro civil, olha que absurdo, mas é assim mesmo. A demanda pelo técnico por número de técnicos no Brasil ainda é muito pequena, a gente precisa de muito mais gente, o mercado exige mais e às vezes não tem gente formada. Em determinados setores você não tem quem oferecer ao mercado.” **Gestora – EP 20**

“O jovem tem um familiar que precisa da contribuição financeira dele... Em contrapartida, ele vai ao mercado informal para conseguir responder essa demanda financeira. Então é essa a dificuldade, porque aí o jovem acaba se afastando do projeto de vida que ele desenhou por conta dessa necessidade, que é mais urgente e mais real.” **Coordenadora – ORG 11**

I) A formação básica deficitária

Os empregadores reclamam do óbvio: a formação deficitária com a qual o jovem conclui o Ensino Médio.

“(…) a gente sente que, antes dele entrar no mercado de trabalho, tem uma deficiência muito grande. A formação básica dele é muito deficiente.” **Empregador parceiro – ORG 14**

“Mas você vê que o nível que a escola oferece para ele é muito baixo. Problemas sérios de escrita, (…) a organização faz um trabalho, mas não consegue em seis meses recuperar o trabalho que não é feito na escola. Então acho que hoje tem que ter um investimento na formação desses jovens dentro da escola. (…) Ele não chega aqui preparado, é um processo, esses dois anos, que é o máximo que ele fica aqui pelo contrato de aprendizagem, são um complemento da formação dele. Esse jovem não chega aqui pronto. Ele pode ser meu auxiliar de escritório? Não.” **Empregador parceiro – ORG 9**

E as instituições formadoras são mais exigentes, tentando suprir a formação deficitária:

“Muitos dos alunos estão acostumados a não estudar, eles passam na escola estadual, municipal sem saber nada, aí eles vêm para cá, têm que fazer lição, entregar trabalho, pensam, o que estou fazendo aqui? Eles nunca estudaram nada, agora em um ano têm que fazer tudo isso.” **Grupo focal de professores – ORG 14**

Mas o gestor público aponta a incongruência entre a formação exigida e a que se tem, conforme apontado no capítulo 1:

“Nós temos uma lacuna no mercado de trabalho que está entre o cidadão que não tem qualificação nenhuma e aquele muito qualificado, porque a gente identifica que várias ocupações hoje em dia não exigem uma qualificação muito ‘qualificada’... O mercado tem exigido uma qualificação que nem os nossos alunos que estão saindo do Ensino Fundamental, do Ensino Médio regular têm... Por isso a gente quer investir, tentar fazer esse casamento com ele: escolaridade formal e noções para o mundo do trabalho. Para que ele possa sair do banco escolar e não se aventurar para a universidade às vezes, se desiludindo lá na frente...” **Gestor – órgão público**

Com uma inserção no mercado difícil, incentivar o protagonismo e a montagem de negócios próprios parece ser uma alternativa. Algumas organizações buscam esse caminho:

“Tem a questão também do que eles querem pagar para os alunos fazerem estágio, que é muito baixo. Isso acaba desanimando o aluno também. E a questão de dar oportunidade, para o mercado de moda, é muito complicada. Até para o pessoal que tem faculdade é complicado (...). É triste. O que a gente mais dá de incentivo para eles é para montar o próprio negócio mesmo.” **Grupo focal de professores – ORG 1**

Todas as dificuldades apontadas para o processo de inserção do jovem no mercado de trabalho indicam a confirmação parcial de nossa hipótese de pesquisa, apresentada inicialmente. De fato, na perspectiva das organizações responsáveis por programas de formação, a questão se configura menos como ausência de estratégias por parte dos programas de formação e mais como falta de sensibilidade da maioria das empresas para a contratação de aprendizes, acarretando dificuldades concretas na abertura de vagas. Na perspectiva dos empregadores as questões centrais estão na adequação das exigências legais às suas necessidades. Tudo somado, o fato concreto é a manutenção de um percentual elevado de jovens desempregados, mesmo depois de qualificados. Deve-se relativizar também a importância das ações de formação profissional como elementos indutores de emprego; vale dizer que a dinâmica do mercado de trabalho tem regras e mecanismos próprios que podem eventualmente desconsiderar a disponibilidade ou não de trabalhadores qualificados.

7. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES FORMATIVAS

Na pesquisa, procuramos garantir que os jovens avaliassem alguns aspectos que refletissem a qualidade dos processos formativos aos quais são submetidos – apesar desta questão não estar vinculada a uma hipótese específica. Neste capítulo, além de solicitarmos suas reflexões sobre o processo vivenciado, verificamos também se suas expectativas foram contempladas.

7.1 AVALIAÇÃO DA INFRAESTRUTURA E CONDIÇÕES DO CURSO

Os jovens mostraram-se críticos, sendo que apenas de 57% a 61% destes apontaram os diferentes aspectos (laboratórios, oficinas, maquinário, biblioteca, matérias didáticos etc.) como adequados. O item mais mal avaliado foram as bibliotecas - apenas 50% dos jovens as apontaram como adequadas (tabela 42).

Tabela 42 – Avaliação das condições oferecidas pelo curso pelos jovens (em %)

	Não existem	Inadequadas	Parcialmente Adequadas	Adequadas
Laboratórios /oficinas / ateliês	9,2	1,4	25,5	61,1
Máquinas / equipamentos / ferramentas/ utensílios	4,2	3,3	32,7	57,2
Bibliotecas	9,9	5,6	29,9	50,5
Materiais didáticos	3,5	4,3	25,9	61,4
Insumos / matérias-primas	8,8	3,9	26,3	57,6
Base: Total da amostra	880			

A partir das respostas dos jovens por Organização, sabemos que apenas duas delas – ORG 10 e ORG 3 – tiveram em todos os quesitos uma aprovação de mais de 70%. Nos grupos focais os alunos explicitaram a insatisfação com as condições das oficinas, por exemplo:

“Durante todo o semestre passado eu fiquei sem entrar na minha oficina porque a máquina estava quebrada, então trocar as máquinas seria um grande avanço.” **Grupo focal de alunos – ES 18**

Levantamos também a opinião de educadores e gestores sobre os mesmos aspectos, abordados acima, de condições gerais para o desenvolvimento da proposta formativa. Os educadores são ainda mais críticos do que os jovens, e os gestores são os que as avaliam mais positivamente. Enquanto a maioria dos educadores considera que são totalmente adequados apenas os insumos e matérias-primas (64,3%), para os gestores o são também os laboratórios, oficinas, máquinas, equipamentos e insumos em geral. Tal como na avaliação dos jovens, o item bibliotecas é o mais mal avaliado, chamando a atenção os percentuais que apontam para a ausência ou inadequação destas.

7.2 AVALIAÇÃO DA ESTRUTURAÇÃO E CONTEÚDO DO CURSO

Por outro lado, os alunos avaliam bastante bem o curso propriamente dito; são um pouco mais críticos apenas com relação aos estágios (gráfico 19).

Quando analisamos as notas por instituição (tabela 44), vemos que as que obtiveram notas médias mais baixas foram as EP 20, EP 21 e o ES 19. As mais bem avaliadas são ORG 9 e ORG 10, com médias finais de 4,8. Segundo os alunos,

“o que poderia ser melhorado é aumentar a carga horária do curso e poderia estar havendo mais visitas técnicas, no mínimo umas seis visitas, porque hoje a gente só faz umas quatro.” **Grupo focal de alunos – ES 18**

Tabela 43 – Avaliação das condições oferecidas pelo curso por educadores e gestores (em %)

	Educadores				Gestores			
	Não existem	Inadequadas	Parcialmente adequadas	Adequadas	Não existem	Inadequadas	Parcialmente adequadas	Adequadas
Laboratórios / oficinas / ateliês	2,1	5	41,4	47,1			25	75
Máquinas / equipamentos / ferramentas / utensílios	0,7	4,3	45	46,4			35	65
Bibliotecas	4,3	11,4	45	35	15	10	20	50
Insumos / matérias-primas		1,4	31,4	64,3			20	80
Base: Total da amostra	140				20			

A avaliação positiva do curso pelos alunos reflete-se na avaliação que fazem dos professores, e a maioria aponta que estes possuem uma boa didática (gráfico 20).

Todavia, os alunos apontam para a necessidade de balancear melhor conteúdo e atividades práticas:

“Tem muito conteúdo, e acaba ficando meio corrido... Os professores passam mais rápido e resumem bastante, então fica muita informação. Se fosse mais dividido [conteúdo e prática], aí a gente aprenderia mais e teria mais tempo pra aprender.”

Grupo focal de alunos – ORG 14

Quando questionados sobre o seu grau de satisfação com o curso, os alunos demonstraram uma maior exigência, sendo que 56% apontaram estarem muito satisfeitos com o curso. As avaliações mais negativas aparecem coerentemente para as mesmas instituições nas quais também os professores são mais mal avaliados.

Gráfico 19 – Média da nota de 0 a 5 atribuída pelos jovens ao curso

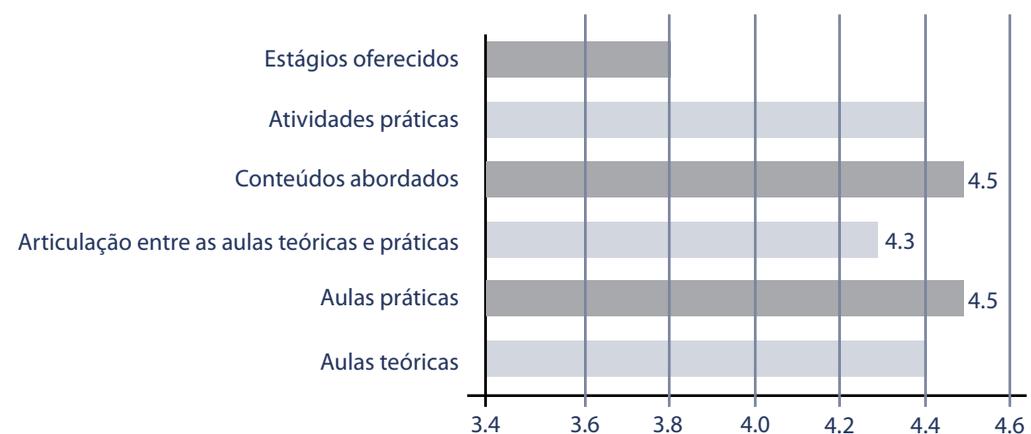


Gráfico 20 – Avaliação do desempenho dos professores pelos alunos

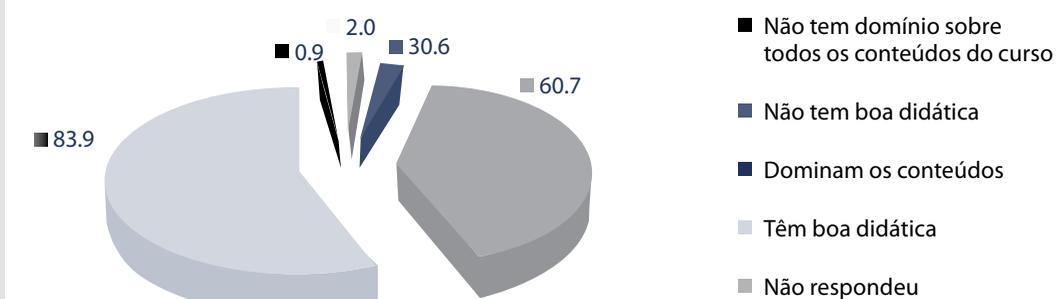


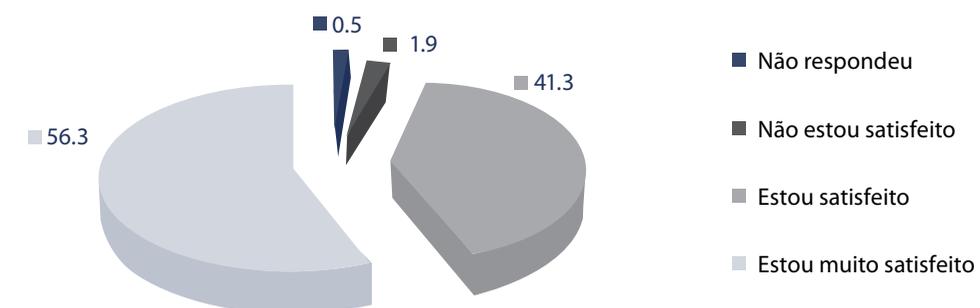
Tabela 44 – Notas médias dadas pelos alunos ao curso, por Organização

	Aulas teóricas	Aulas práticas	Articulação entre as aulas teóricas e práticas	Conteúdos abordados	Atividades práticas	Estágios oferecidos	Média total
ORG 1	4,2	4,7	4,5	4,4	4,5	2,4	4,1
ORG 2	4,5	4,7	4,7	4,7	4,7	4,8	4,7
ORG 3	4,7	4,9	4,8	4,8	4,8	4,4	4,7
ORG 4	4,3	4,7	4,6	4,4	4,6	3,9	4,4
ORG 5	4,5	4,8	4,5	4,6	4,8	4,2	4,6
ORG 6	4,6	4,5	4,4	4,6	4,5	4,3	4,5
ORG 7	4,8	4,7	4,8	4,4	4,6	4,3	4,6
ORG 8	4,6	4,7	4,5	4,7	4,7	3,5	4,5
ORG 9	4,8	4,9	4,8	4,7	4,9	4,4	4,8
ORG 10	4,7	4,9	4,7	4,9	4,9	4,4	4,8
ORG 11	4,7	4,8	4,7	4,8	4,9	3,5	4,6
ORG 12	4,6	4,8	4,6	4,9	4,9	4,4	4,7
ORG 13	4	3,3	3,2	3,6	3,1	3,9	3,5
ORG 14	4,6	4,6	4,4	4,7	4,6	4,1	4,5
ORG 15	4,6	4,4	4,1	4,5	4,4	3,4	4,2
ORG 16	4,6	4,6	4,3	4,6	4,4	3,5	4,3
ORG 17	4,5	4,5	4,5	4,7	4,8	4	4,5
ES 18	4,2	4,3	3,9	4,4	4,4	3,9	4,2
ES 19	3,7	3,4	3,1	4	3,4	2,1	3,3
EP 20	4	3,5	3,4	3,9	3,4	3,5	3,6
EP 21	4,3	4,7	3,7	4,1	4,2	1,7	3,8

Visando aprofundar o entendimento sobre a avaliação do aluno sobre seu curso, e se ele se sente preparado para entrar no mercado de trabalho (tabela 45), podemos constatar o seguinte:

- Aqueles que estão insatisfeitos se sentem apenas parcialmente (65%) preparados para o mercado de trabalho e
- aqueles que estão muito satisfeitos (60%) se sentem preparados para o mercado de trabalho.

Gráfico 21 – Grau de satisfação dos jovens com os cursos (em %)



No grupo focal, os jovens explicitaram sua vontade de continuar os estudos e buscar uma faculdade, para melhor se prepararem para o mercado de trabalho:

“Para mim esse curso funciona como base; eu pretendo me especializar na área de mecânica, quero fazer uma faculdade de engenharia mecânica. Então é uma base pra ter um conhecimento da área.” **Grupo focal de alunos – ORG 7**

“Eu estou preparada pra aprender novas coisas, pra descobrir novos caminhos, então ele me preparou para o mercado de trabalho; o que eu vou seguir, aí já é uma decisão pessoal, mas eu estou preparada, sim.” **Grupo focal alunos – ORG 11**

“(…) estou bastante feliz porque é um diferencial que você tem no mercado; é bem reconhecido o diploma no ES 18 pelas empresas, então eu estou preparada para o mercado de trabalho.” **Grupo focal de alunos – ES 18**

Também quando correlacionamos o fato dos alunos se sentirem preparados para o mercado de trabalho com as razões para tal, verificamos que:

- Aspectos relacionados à sociabilidade são os mais apontados, tais como aprender a trabalhar em equipe (62%) e a se relacionar com as pessoas (59%);
- o desenvolvimento pessoal é apontado pelos jovens para os

Tabela 45 – Correlação entre o grau de satisfação do aluno com o curso, e se ele se sente preparado para o mercado de trabalho (em %)

Grau de satisfação com o curso	Preparação para o mercado de trabalho		
	Não	Parcialmente	Sim
Não estou satisfeito	23,5	64,7	11,8
Estou satisfeito	3,6	45,7	50,1
Estou muito satisfeito	1,8	38,2	59,6
Total da amostra	3	41,6	54,4

seguintes aspectos: ter iniciativa (58%) e habilidades técnicas para a ocupação escolhida (51%); e

- o aspecto menos mencionado foi a aquisição de autonomia (22%).

Nos grupos focais os alunos explicitaram o que entendem por esse desenvolvimento pessoal:

“A tolerância melhora um pouco, respeita-se o colega, cada um tem o seu jeito e temos que respeitar.”
Grupo focal de alunos – ORG 12

Tabela 46 – Correlação entre o aluno se sentir preparado para o mercado de trabalho e as razões para esta sensação (em %)

	Preparado para entrar no mercado			
	Não	Parcialmente	Sim	Total
Aprendi a ter iniciativa	26,9	49,5	58	53,2
Desenvolvi minha criatividade	15,4	41,3	44,7	42
Aprendi a me relacionar melhor com as pessoas	34,6	53,3	59,3	55,7
Aprendi a trabalhar em equipe	7,7	56	62,4	57,7
Sei avaliar as oportunidades oferecidas pelo mercado	3,8	24,3	36,3	30
Desenvolvi as habilidades técnicas correspondentes à ocupação que escolhi	19,2	38	51,1	44,3
Tornei-me autônomo para encontrar caminhos para o meu próprio desenvolvimento	7,7	16,4	22,1	19,2
Não respondeu	19,2	0,8	0,6	1,8
Base: Total da amostra	26	366	479	880

“A perda da timidez. Porque tinha muita gente que sequer abria a boca para falar; hoje sequer fecha a boca... Foi uma mudança muito grande para várias pessoas, que começaram a se abrir mais, conversar com outras pessoas, conseguiram um progresso pessoal muito grande.” **Grupo focal de alunos – ORG 1**

Os empregadores também reconhecem a importância do desenvolvimento das habilidades relacionais:

“A gente entende como empregador que é papel, sim, da empresa ajudar na formação profissional do jovem, é o primeiro emprego. É importante preparar melhor os jovens para algumas questões, por exemplo, comportamento, ter um pouco de informação sobre a linguagem do trabalho. Mas também tem questões relacionais...” **Empregador parceiro – ORG 1**

7.3 EXPECTATIVAS

Atingir ou não as expectativas de todos os envolvidos é um indicador avaliativo importante para a verificação da adequação das propostas formativas. As razões de escolha do curso para a maioria dos

jovens (45%), quando cruzadas com a faixa etária, mostram que ela se dá na busca de uma qualificação para um trabalho bem remunerado (tabela 47). Somente os jovens com 25 anos ou mais apontaram, majoritariamente, estar a escolha do curso vinculada à escolha de uma profissão. Os jovens de 14 a 18 anos foram os que mais apontaram a orientação de outras pessoas para a escolha do curso.

A partir da escolha do curso, 79% dos jovens apontam que, ao frequentá-lo, sua expectativa é a entrada no mercado de trabalho. Novamente aqui as expectativas dos mais velhos (25 anos ou mais) são

Tabela 47 – Por que escolheu o curso correlacionado à faixa etária – alunos (em %)

	14 a 15 anos	16 a 18 anos	19 a 21 anos	22 a 24 anos	25 anos ou mais	Total da amostra
Era exatamente o que eu queria, pois qualifica para um trabalho bem remunerado	58,1	45,7	45,5	42,9	37,3	46
Era exatamente o que eu queria como profissão	16,2	21,1	39,4	33,3	46,7	24,9
Fui orientado a escolhê-lo por outras pessoas (pais, parentes, amigos etc.)	25,7	25,2	18,2	14,3	13,3	23,3
Fui orientado a escolhê-lo pela Organização / projeto / escola	2,7	4,9	4,5		4	4,4
Era o único curso profissionalizante oferecido	5,4	3,3	1,5	4,8		3,1
Era o mais conveniente para mim	8,1	9,6	3	4,8	9,3	8,8

mais ambiciosas: exercer funções mais qualificadas. É interessante notar que sair da informalidade no trabalho não é uma preocupação para a maioria dos entrevistados.

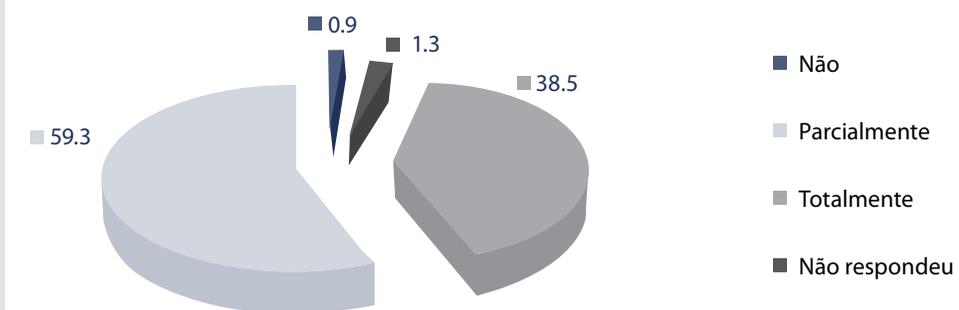
Entretanto, quando os jovens são questionados se o curso está atendendo suas expectativas, as respostas variam muito, de acordo com a instituição, mas o gráfico 22 mostra que 59% aprovam os cursos “totalmente”.

Os jovens que expressaram suas insatisfações o fizeram de modo claro, apontando a inadequação do curso oferecido:

Tabela 48 – Expectativas em relação ao curso correlacionadas à faixa etária – alunos (em %)

	14 a 15 anos	16 a 18 anos	19 a 21 anos	22 a 24 anos	25 anos ou mais	Total da amostra
Facilitará o meu ingresso no mercado de trabalho	82,4	82,8	81,8	71,4	45,3	79,2
Possibilitará que eu exerça funções mais qualificadas	58,1	61,2	53	57,1	80	61,7
Possibilitará melhor remuneração	28,4	24,4	25,8	47,6	60	28,4
Possibilitará estabilidade no trabalho	25,7	25,9	27,3	14,3	24	25,5
Permitirá que eu trabalhe um número de horas semanais fixo e em horário definido	10,8	11	6,1		10,7	10,3

Gráfico 22 – Atendimento de expectativas, segundo os jovens (em %)



“A gente só vai saber se está mesmo preparada quando a gente entrar no mercado. Por exemplo, eu comecei a fazer estágio há dois meses e vi que o mundo é totalmente diferente, a gente aprende muito mais no estágio do que no curso, porque a gente está vivenciando e está junto com um técnico de segurança sempre tirando dúvida, mas ficar só na teoria, você não vai aprender.” **Grupo focal de alunos – ES 19**

Quando questionamos os educadores se o curso do qual participam atende às expectativas dos jovens e do mercado (tabela 49), as opiniões se dividiram, sendo que a avaliação mais positiva está relacionada ao mercado. Os educadores de três organizações – ORG 12, ORG 7 e ORG 9 – foram categóricos ao afirmar que o curso satisfaz tanto os jovens quanto o mercado. De fato, pelo menos em duas delas (ORG 12 e ORG 9) essa avaliação é confirmada pela opinião dos jovens.

Isto posto, as conexões formais da proposta formativa com o mercado de trabalho são pouco evidentes. É interessante observar que as organizações que atendem melhor as expectativas – do mercado

e dos jovens – são as que expressaram mais claramente em suas falas a necessidade da conexão ágil e estreita com o mercado. Afinal, as expectativas dos jovens são de empregabilidade, como já apontado.

“Nós costumamos dizer que o mercado regula o curso, não o curso regula o mercado. Não adianta formar achando que é isso, e formar o que o mercado não quer, porque senão lá na frente vai impactar na empregabilidade.” **Coordenadores – ORG 12**

“As necessidades do mercado fluem cada vez mais rápidas e estão obrigando nossos cursos a se modificarem e se atualizarem mais rapidamente. Então não podemos estar de braços cruzados em relação ao desenvolvimento tecnológico. Temos que acompanhar esse desenvolvimento, inclusive em relação a equipamentos.” **Gestor – ORG 14**

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tabela 53 – Atendimento de expectativas, segundo os educadores (em %)

	Expectativas dos jovens			Expectativas do mercado		
	Não atendem	Parcialmente	Totalmente	Não atendem	Parcialmente	Totalmente
ORG 6		50	50			100
ORG 12			100			100
ORG 7			100			100
ORG 9			100			100
ORG 14		50	50		12,5	87,5
ORG 8		25	66,7		16,7	83,3
ORG 13		33,3	66,7		16,7	83,3
ES 19		30	70		20	80
ORG 5		50	50		25	75
ORG 3		27,3	63,6		36,4	54,5
ORG 10		62,5	37,5		50	50
ORG 15			100		55,6	44,4
ES 18	5,9	35,3	52,9		47,1	41,2
ORG 2		60	40		60	40
ORG 4		60	20		40	40
EP 20		46,2	53,8	15,4	53,8	30,8
ORG 1		50	33,3		66,7	16,7
EP 21		87,5	12,5		87,5	12,5
ORG 11		50	50		100	0
ORG 16	14,3	71,4	14,3	14,3	85,7	0
ORG 17		100	0			0
Total da amostra	1,4	41,4	53,6	2,1	42,1	51,4

O processo investigativo sobre propostas de formação profissional de jovens trouxe algumas surpresas: algumas de nossas hipóteses iniciais mostraram-se falsas, outras se confirmaram apenas parcialmente, embora a maioria tenha se confirmado.

A pesquisa – orientada por esse conjunto de hipóteses – constrói um retrato do momento. Mostra, por exemplo, que na prática há uma preocupação em relacionar as práticas formativas com o mercado de trabalho e com as políticas públicas, ainda que de forma incipiente e pouco estruturada. As instâncias governamentais, todavia, se articulam mais com outros órgãos da administração estadual e municipal (mas não federal, por questões políticas) e com instituições administradas por entidades patronais (Senai e Senac). Claramente, há uma orientação política que ignora o potencial formativo do enorme número de ONGs que atuam na área.

Entretanto, um fator pouco considerado foram justamente as expectativas dos jovens, talvez porque esta escuta esbarre no fato das organizações não saberem exatamente como fazer, além de exigir um constante repensar da própria proposta formativa. Percebemos que há uma tendência das instituições em articular e equilibrar as necessidades do mercado e desejos dos jovens. De fato, os discursos dos entrevistados mostram que as instituições estão preocupadas em considerar os alunos como atores de seu próprio processo formativo, mas falta, muitas vezes, competência pedagógica para fazê-lo.

Um aspecto capaz de estruturar um processo de escuta seria a construção de diagnósticos iniciais mais abrangentes dos jovens participantes dos cursos, de modo a levantar não apenas as competências de entrada, mas também as expectativas e desejos dos jovens. O conhecimento desse perfil por parte das organizações se dá

de forma intuitiva, fragmentada, assistemática e incompleta. Por isso mesmo, ele se faz pouco presente nas propostas formativas.

Vale ressaltar que a grande maioria das propostas formativas das instituições pesquisadas está estruturada a partir de dois objetivos formativos: a formação para uma ou mais ocupações e o desenvolvimento pessoal dos jovens.

Dois aspectos poderiam contribuir efetivamente para a reflexão e o aprimoramento das propostas formativas: o primeiro seria o desenvolvimento de processos avaliativos para além da aprendizagem de competências (conhecimentos, habilidades e valores) e que contemplassem também os próprios processos formativos e de inserção. O segundo seria a formação permanente dos educadores como uma estratégia que incluísse supervisão da prática e que superasse as atividades esparsas, desarticuladas e fragmentadas.

Outra articulação possível seria entre propostas formativas. A pesquisa mostrou que, embora os princípios e fundamentos teóricos sejam os mesmos para grande parte das instituições pesquisadas, observamos ser quase inexistente uma articulação entre as propostas formativas. Como vimos, o planejamento, a oferta e a avaliação integrada de tais cursos, a partir da disposição institucional de atuar de maneira articulada, evitariam a sobreposição de iniciativas semelhantes e poderiam resultar em ganhos: na diversidade, na capacidade de atendimento e na qualidade dos programas ofertados. A ideia original de que a ausência de articulação estaria baseada no fato dos modelos formativos serem distintos, portanto, não se confirmou.

Os dados demonstram, também, que o desemprego dos jovens na faixa etária pesquisada ainda é expressivo. Embora a Lei do Aprendiz tenha contribuído efetivamente para essa inserção, a questão que mais se destacou foi a rotatividade dos jovens já inseridos e qualificados – aspecto este a ser enfrentado pelas políticas públicas. Uma avaliação de egressos, bem como uma escuta estruturada dos empregadores, poderia contribuir para um melhor entendimento dessa rotatividade.

Outro destaque importante diz respeito ao fato de que a questão se configura menos como ausência de estratégias por parte dos programas de formação e mais como falta de sensibilidade da maioria das empresas para a contratação de aprendizes, acarretando dificuldades concretas na abertura de vagas. Na perspectiva dos empregadores, as questões centrais estão na adequação das exigências legais às suas necessidades.

Há que se observar, contudo, que se deve relativizar a congruência entre as supostas demandas da estrutura produtiva e as decisões de oferta de formação profissional. Ou seja, as demandas de qualificação profissional, identificadas a partir da estrutura produtiva, são apenas um dos inúmeros indicadores de programação disponíveis, embora eles possam ser eventualmente importantes. Deve-se relativizar também a importância das ações formativas como elementos indutores de emprego; vale dizer que a dinâmica do mercado de trabalho tem regras e mecanismos próprios que podem eventualmente desconsiderar a disponibilidade ou não de trabalhadores qualificados.

Ao fim e ao cabo, o retrato da formação profissional para jovens na RMSP foi mais profícuo do que esperávamos, tendo avançado de forma positiva nos últimos anos. Entretanto, nosso recorte geográfico e sua especificidade não permitem generalizações para o restante do país. Seria interessante que essa mesma pesquisa fosse reproduzida em outros centros formativos, para que possíveis comparações pudessem ser feitas. Afinal, as realidades regionais são determinantes na construção das possíveis interrelações.

Cadernos Ruth Cardoso: uma publicação sem periodicidade estabelecida, que tem como foco temas discutidos e atividades realizadas no Centro Ruth Cardoso.

Conselho Consultivo do Centro Ruth Cardoso:

Fernando Henrique Cardoso

Beatriz Cardoso

Celso Lafer

Gilberto Velho

Gilda Portugal Gouvêa

José Arthur Giannotti

Leona Forman

Lourdes Sola – Presidente

Maria Helena Gregori – Vice-presidente

Regina Meyer

Rosa Fischer

Sonia Draibe – Vice-presidente

Yara Prado

Yvonne Maggie

© Copyright Centro Ruth Cardoso

R. Pamplona, 1005 – 01405-200 – Edifício Ruth Cardoso – São Paulo – SP

Tel.: (11) 3372-4325

www.centroruthcardoso.org.br

centrorc@centroruthcardoso.org.br

2 / 2011

Edição: Claudia Cavalcanti

Projeto gráfico: Kong Rex

Capa: Kong Rex (Concepção: Container9)

Esta edição contou com o apoio do Instituto Unibanco e Itaú Social.

Agosto/2011

Cadernos Ruth Cardoso / Centro Ruth Cardoso. v. 2, n. 2
(ago. 2011). - São Paulo: Centro Ruth Cardoso, 2010.
148p. : 20x25 cm.

Annual
ISSN 2179-1481

1. Ciências sociais - Periódicos. I. Centro Ruth Cardoso

CDD 300

Catlogação na fonte: Centro Ruth Cardoso

O Centro Ruth Cardoso tem como mantenedora a AlfaSol, entidade da sociedade civil criada em 1996 com a missão de disseminar e fortalecer o desenvolvimento social por meio de práticas educativas sustentáveis.

Superintendência executiva: Regina Célia Esteves de Siqueira
Superintendência adjunta: Juliana Opípari Paes Barreto



Este Caderno foi composto nas fontes Bauer Bodoni LT e Myriad Pro, e impresso pela Gráfica e Editora Mattavelli sobre papel couché fosco 115 g/m², em agosto de 2011, São Paulo.
Tiragem: 1.000 exemplares.

Os Cadernos Ruth Cardoso trazem aos seus leitores temas atuais debatidos no âmbito do Centro Ruth Cardoso em seminários, palestras, mesas-redondas. Esta edição especial publica os resultados da pesquisa “Juventude e mercado de trabalho: realidade e perspectivas”, realizada com apoio do Instituto Unibanco e Itaú Social.

O Centro Ruth Cardoso tem como missão preservar a memória e a obra acadêmica e social de sua titular, assim como disseminar conhecimento nas áreas ligadas às políticas sociais e às ciências humanas, para tornar-se armazém, produtor e difusor de novas ideias.

A p o i o

