

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E
SEGURANÇA SOCIAL
MESTRADO PROFISSIONAL**

**O PROGRAMA MAIS FUTURO NO AMBIENTE DA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA: UM
ESTUDO DE CASO**

Manuella Florentino Vanderlei Paiva Santos

**CRUZ DAS ALMAS - BAHIA
2018**

O PROGRAMA MAIS FUTURO NO AMBIENTE DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA: UM ESTUDO DE CASO

Manuella Florentino Vanderlei Paiva Santos
Administração
Universidade Estadual de Feira de Santana, 1999.

Dissertação apresentada ao Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social.

Orientador: Prof. Dr. Teófilo Galvão Filho

**CRUZ DAS ALMAS - BAHIA
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

S237p

Santos, Manuella Florentino Vanderlei Paiva.

O Programa mais Futuro no ambiente da Universidade Estadual de Feira de Santana: um estudo de caso / Manuella Florentino Vanderlei Paiva Santos. – Cruz das Almas, BA, 2018.

148f.; il.

Orientador: Teófilo Galvão Filho.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas.

1.Mercado de trabalho – Políticas públicas. 2.Jovens – Primeiro emprego. I.Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas. II.Título.

CDD: 331.34

Ficha elaborada pela Biblioteca Universitária de Cruz das Almas – UFRB.

Responsável pela Elaboração – Antonio Marcos Sarmiento das Chagas (Bibliotecário – CRB5 / 1615).

Os dados para catalogação foram enviados pela usuária via formulário eletrônico.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E
SEGURANÇA SOCIAL - PPGGPPSS
MESTRADO PROFISSIONAL**

**O PROGRAMA MAIS FUTURO NO AMBIENTE DA UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA: UM ESTUDO DE CASO**

Comissão Examinadora da Defesa de Dissertação de Mestrado
Manuella Florentino Vanderlei Paiva Santos

Aprovada em: 26 de junho de 2018.

Prof. Dr. Teófilo Alves Galvão Filho
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Orientador

Profa. Dra. Suzana Couto Pimentel
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Examinadora Interna

Prof. Dr. Carlos Eduardo Cardoso de Oliveira
Universidade Estadual de Feira de Santana
Examinador Externo

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus, que me capacitou, me fortaleceu em todos os momentos e me permitiu chegar até aqui!

“Porque dele e por ele, e para ele, são todas as coisas; glória, pois, a ele eternamente. Amém” (Romanos, 11:36)

AGRADECIMENTOS

À Deus, pois sem Ele não conseguiria ter força e perseverança para chegar à reta final.

Aos meus pais, Valdecir Paiva e Maria José Florentino, pessoas que me transmitiram princípios e valores, responsáveis pelo ser humano que me tornei. A vocês, minha eterna gratidão!

A minha irmã, Mariana, pelo apoio durante essa trajetória.

Ao meu amor, Edson Luiz, pela compreensão, paciência e carinho durante o processo de elaboração deste trabalho. A sua presença foi mais que fundamental, é a doce certeza de dividirmos projetos, sonhos e uma vida melhor juntos.

As minhas filhas, Emilly e Maíra, por partilharem de sentimentos de angústia, ansiedade e alegrias, e vibrarem a cada etapa vencida dessa caminhada. Espero que através dessa experiência eu tenha passado para vocês a importância da busca pelo conhecimento e da resiliência face às adversidades que possam surgir ao longo desse caminho.

Aos meus sobrinhos, Henrique e Isabella, crianças adoráveis, que me proporcionam momentos de alegria e descontração valiosos e necessários durante esse período de muita dedicação e concentração.

À Ribeirada, família que me adotou e integrou, aos seus principais representantes, D. Di e Sr. José (*In memoriam*) e a cada membro, que mesmo distantes torcem pelo meu êxito.

À UEFS, pelo apoio e concessão do afastamento e da bolsa de estudos, sem os quais a conclusão dessa pesquisa seria muito mais árdua.

À Equipe da PROAD, GERAD e Subgerência de Patrimônio pelo apoio, confiança e amizade a mim dispensados.

Aos amigos e colegas da UEFS, nos mais diversos setores, que direta ou indiretamente contribuíram para a estruturação deste trabalho, especialmente à Professora Cleide Pereira, Valéria Freitas e Janilda Pinho.

Aos professores e a turma 2016.1 do Mestrado em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social, pelas trocas de conhecimento, amizade, cumplicidade, companheirismo, almoços e momentos de socialização.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Teófilo Galvão Filho, pela paciência, dedicação e disponibilidade para dar suporte à construção deste trabalho.

Aos jovens aprendizes do Programa estudado e a todos os coordenadores da UEFS, respondentes das entrevistas, que se mostraram disponíveis, cooperativos e

desprendidos, com o único intuito de contribuir com a conclusão deste trabalho. Sem essa rica contribuição, não teria chegado até aqui.

Aos amigos da estrada, Helimara, Fábio Brito e Marcos, pelas trocas de experiência, idas e vindas acompanhadas de muitas conversas, risos e companheirismo. O período do mestrado nos proporcionou uma maior interação e estreitamento dos laços de amizade.

A Jéssica, Simone, Amanda e Adriele, amizades que quero levar para além do mestrado.

Perdoem-me se porventura houver esquecido de citar alguém. Certamente todas as pessoas que fazem parte de minha vida, na medida de sua disponibilidade e condições, contribuíram de alguma forma para o alcance dessa conquista. A todos, sem exceção, minha sincera gratidão!

EPÍGRAFE

“Lutemos por um mundo novo... um mundo bom que a todos assegura o ensejo de trabalho, que dê futuro à juventude e segurança à velhice”.

Charles Chaplin

O PROGRAMA MAIS FUTURO NO AMBIENTE DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA: UM ESTUDO DE CASO

RESUMO: O mercado de trabalho vem passando por várias transformações que afetam diretamente a população no que diz respeito aos seus novos modelos de relações trabalhistas, que deixam a desejar no aspecto da garantia do direito de emprego e renda. Nesse contexto os jovens constituem a parcela mais fragilizada da sociedade quanto à inserção no mercado de trabalho pelo fato de ainda não possuírem qualificação, tampouco experiência. Por não conseguirem concorrer de forma justa com os profissionais adultos e acabarem submetidos a ocupações precárias e subempregos, ficando à margem da sociedade. Esse cenário tem gerado preocupações ao poder público, sendo alvo de estudos e implementações de Políticas Públicas de primeiro emprego para juventude no intuito de fortalecer esse grupo social e, assim, minimizar o problema. Este trabalho tem como objetivo central investigar quais as contribuições e lacunas de uma dessas Políticas Públicas, o Programa Mais Futuro, vivenciado na UEFS, em relação ao desenvolvimento das capacidades e habilidades necessárias para o ingresso ao mercado de trabalho dos jovens participantes deste programa. Para dar suporte à pesquisa, foi feito um levantamento de referencial teórico, tendo como base alguns autores como: José Paulo Neto e Marcelo Braz, Ulrich Beck, Marx, Antunes, Leonardo Secchi, Ana Cláudia Niedhardt Capella, Harold Lasswell, Afonso Fleury e Maria Tereza Leme Fleury, Roberto Ruas, Joel Dutra, Maria Odete Rabaglio, dentre outros. Além disso, este estudo de caso utilizou-se de entrevistas semiestruturadas com atores diretamente ligados ao programa, a saber, jovens egressos do Mais Futuro e coordenadores práticos da Política Pública objeto desta pesquisa. Deste modo, buscou-se compreender o papel da UEFS como Instituição parceira desse programa, detectar os aspectos que restringem a aplicabilidade do mesmo e aqueles que o enriquecem, verificar se através das capacitações teóricas e práticas nos setores de trabalho foram desenvolvidas capacidades e habilidades necessárias para o ingresso dos jovens participantes do Programa Mais Futuro ao mercado de trabalho e se foram desenvolvidas, estudá-las. Ao final da pesquisa, pôde-se perceber algumas falhas no programa, contudo, ele conseguiu desenvolver as competências e habilidades nos seus participantes e, assim, atingir seu objetivo de consolidar a cidadania dos jovens egressos, além de colaborar para o seu desenvolvimento pessoal, profissional e econômico.

Palavras-chave: Competências Profissionais; Jovem; Mercado de trabalho; Primeiro Emprego

THE MAIS FUTURO PROGRAM IN THE ENVIRONMENT OF UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA: A CASE STUDY

ABSTRACT: The job market has been going through several transformations, which, has affect directly the population regarding its new working relationship models; such changings are unfulfilling in respect to the job warranty right and income. In this context, young people are the most weakened parcel of society as to their entrance in the job market, as the result of their lack of qualification and experience; because they not compete fairly against mature professionals and submit themselves to precarious occupations, underemployment hence, staying in the margins of society. This scenario has created many concerns to the public power, being the subject of studies and Public Politic implementations on account of first jobs to the youth, intending to strengthen this social group and then minimize the problem. This work has as its central goal to investigate which are the contributions and gaps of one of this public politics, the program “Mais Futuro”, as it has been experienced at UEFS, with reference to the development of necessary capacities and abilities to the entrance in the job market from the young participants of said program. To reach its goal, this case study researched a vast bibliographic reference about the subject, furthermore the use of interviews with authors directly connected to the program; young people who applied for the “Mais Futuro” program and practical coordinators from the public politic which is the subject of this analysis. This way, it was inquired; the understanding regarding the importance of UEFS as a partner institution, the detection of the aspects which limit the program’s applicability and the ones that enrichen it, to verify if through the theoretical an pratical capacities in the work sectors capacities were developed in the young participants from the “Mais Futuro” program to ingress in the job market - and if they were developed, they would be studied. In the end of this research, it could be seen some flaws in the program, however, it did develop the competences, abilities and attitudes in its participants, therefore it reached its objective of consolidating the citizenship in the young participants of the program, hereafter the collaboration to their personal, professional and economic development .

Keywords: Profissional Competences; Young People; Job Market; First Job

LISTA DE SIGLAS

AERI	Assessoria Especial de Relações Institucionais
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CIEE	Centro de Integração Escola Empresa
CBO	Código Brasileiro de Ocupações
CNJ	Conselho Nacional de Juventude
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ESFL	Entidade sem Fins Lucrativos
EUA	Estados Unidos da América
SEADE	Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GRH	Gerência de Recursos Humanos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística ()
MET	Ministério do Trabalho e Emprego
OSCIP	Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PEA	População Economicamente Ativa
ProJovem	Programa Nacional de Inclusão de Jovens
PROGRAD	Pró-Reitoria de Ensino de Graduação

RMFS	Região Metropolitana de Feira de Santana
SAEB	Secretaria da Administração do Estado da Bahia
SETRE	Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte
SINE-BA	Sistema de Intermediação para o Trabalho
SPED	Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego
AS	Subgerência de Almoarifado
SP	Subgerência de Patrimônio
SEI	Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia
URSS	União das Repúblicas Socialistas Soviéticas
UNINFRA	Unidade de Infraestrutura
UEFS	Universidade Estadual de Feira de Santana
VSBA	Voluntárias Sociais do Estado da Bahia

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Conceituação do termo competência segundo Rabaglio (2015).....	91
Quadro 2 - Tipos de competência segundo Gramigna (2002).	94
Quadro 3 - Rol de competências importantes para o mercado de trabalho, de acordo com Gramigna (2012).	95
Quadro 4 - Competências gerais para as trajetórias profissionais segundo Dutra (2012).....	98
Quadro 5 - Quadro geral de jovens aprendizes distribuídos por setor da UEFS.....	101
Quadro 6 - Detalhamento da amostra da pesquisa.....	109

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	MUNDO DO TRABALHO: REFLEXÕES ACERCA DO CONTEXTO HISTÓRICO	23
2.1	TRABALHO, NATUREZA E SER SOCIAL	23
2.2	O CAPITALISMO E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO	27
2.3	EVOLUÇÃO E DESAFIOS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	38
3	POLÍTICAS PÚBLICAS	56
3.1	POLÍTICAS PÚBLICAS COMO PROCESSO	56
3.2	RETROSPECTIVA HISTÓRICA SOBRE A ADOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS	62
3.3	POLÍTICAS PÚBLICAS DE PRIMEIRO EMPREGO VOLTADAS PARA A JUVENTUDE: O PROGRAMA MAIS FUTURO E A UEFS.....	65
4	EMPREGABILIDADE E COMPETÊNCIAS PARA A INSERÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO	85
4.1	O DESAFIO DA EMPREGABILIDADE	85
4.2	AS COMPETÊNCIAS ORIENTADAS PARA O MERCADO DE TRABALHO ...	86
5	TRAJETÓRIA METODOLÓGICA	100
5.1	ITINERÁRIO DA PESQUISA.....	100
5.2	CONTEXTO DA PESQUISA: UEFS E PROGRAMA MAIS FUTURO	101
5.3	INSTRUMENTOS DA PESQUISA.....	107
6	ANÁLISE DE DADOS:	111
6.1.	DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA.....	111
6.1.1	Lacunas, limitações e dificuldades observadas no Programa Mais Futuro	112
6.1.2.	Aprendizados e contribuições para o desenvolvimento dos jovens	118

6.2	CONSEQUÊNCIAS DAS ATIVIDADES DO PROGRAMA.....	126
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	132
7.1	DIRETRIZES PARA REPENSAR A POLÍTICA PÚBLICA DO PROGRAMA MAIS FUTURO	135
	REFERÊNCIAS	136
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .	143
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA COORDENADORES PRÁTICOS.....	145
	APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA JOVENS	146

1 INTRODUÇÃO

Com a globalização, o mercado de trabalho brasileiro vive um processo de mudança para manter a sua indústria competitiva mundialmente. Para isso, o mundo do trabalho tem passado por diversas transformações, introdução de novas tecnologias, enxugamento do quadro de funcionários das empresas, exigência cada vez maior de qualificação profissional para inserção e manutenção dos empregos por parte dos profissionais, além de flexibilização das relações trabalhistas.

Diante do cenário de dificuldade de ingresso e permanência no mercado de trabalho que atinge a todos os trabalhadores, o jovem constitui a parcela mais prejudicada, visto que possui pouca ou nenhuma qualificação e experiência se comparado aos trabalhadores adultos.

Dessa forma, os jovens possuem condições de inserção ao mercado de trabalho desiguais às condições apresentadas aos adultos, tanto nas questões de salários, horas trabalhadas, quanto nas taxas de informalidade, mostrando a necessidade do aumento de vagas e a qualidade das mesmas para a juventude, assim como a elaboração de políticas públicas que deem suporte à qualificação e à construção de trajetórias laborais dignas para os jovens.

Além disso, há uma grande mobilidade por parte desse estrato da sociedade, que por necessidade, formação familiar precoce ou responsabilidade para com o sustento da família, acaba circulando por empregos sazonais, em tempo parcial, ou muitas vezes submete-se à atividades precárias e interrompe os estudos, capacitações e formações que poderiam oferecer um alicerce para a construção de carreiras sólidas e empregos estáveis.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2012 o Brasil possuía 19,6% de jovens com idade entre 15 e 29 anos em relação à sua população total, percentual que, em 2017, aumentou para 23,3%. Apesar do pequeno crescimento, esses dados confirmam uma tendência para desaceleração demográfica no crescimento da população jovem, fato que não reduz a importância do atendimento e busca de soluções para as demandas dessa camada da população. Mesmo porque, até que esse evento se conclua, o problema da inserção dos jovens no mercado de trabalho continua a existir e precisa ser solucionado ou

diminuído, para que não siga se agravando e gerando impactos na vida desses jovens que, futuramente, constituirão a parcela adulta da sociedade.

Andrade (2008) destaca que entre várias pesquisas nacionais realizadas com jovens, o tema trabalho é o que mais desperta o interesse destes, pois além de ser um dos direitos mais importantes para a garantia da cidadania, é um dos direitos fundamentais ao qual eles devem ter acesso.

Para os jovens, a transição da escola para o mundo do trabalho constitui um marco para a vida adulta, no momento que essa passagem se relaciona com outros fatos como independência financeira, formação de novo núcleo familiar, formação cidadã autônoma, parte integrante e ativa da sociedade.

Guimarães (2004) destaca o sentido do trabalho quando diz que este não significa apenas o local onde acontece a produção de bens e serviços, mas também o local de produção de ideias, de símbolos e representações que informam e dão forma concreta aos modos de organizar socialmente essa produção.

Além das recompensas financeiras que o trabalho proporciona (salário, benefícios, carreira, etc.), este permite que o jovem construa uma identidade no meio social em que vive, exerça sua cidadania e assim, esteja efetivamente inserido na sociedade. Desta forma, dentre as políticas de geração de emprego e renda torna-se prioritária a criação e implementação de políticas públicas voltadas à inserção de jovens no mercado de trabalho.

Pochmann (2000) destaca que sem condições adequadas para vivenciar a experiência no mercado de trabalho, a trajetória dos jovens continuará sendo marcada pelo aumento da violência e mortes por homicídios e suicídios, pela degradação de sua sexualidade e maior risco de contrair Aids, além de maior tempo de analfabetismo, não somente no que se refere à língua portuguesa, mas à ignorância tecnológica e informacional.

A formulação de políticas públicas de primeiro emprego para jovens torna-se tema de grande relevância, visto que através da aplicação desses programas busca-se reduzir a pobreza, as desigualdades sociais e conseqüentemente todos os problemas originados por essas condições ao tempo em que se promove o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Diante do exposto, o Programa Mais Futuro vem se mostrando mais uma ferramenta entre as várias políticas públicas de primeiro emprego para jovens, na execução de ações que possibilitam o desenvolvimento dos agentes jovens frente às novas configurações sociais. (MANUAL DA METODOLOGIA DE APRENDIZAGEM DO PROGRAMA MAIS FUTURO, 2014).

As Voluntárias Sociais do Estado da Bahia (VSBA), uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), desenvolve ações que promovem e contribuem para a efetivação do Programa Estadual de Aprendizagem – Mais Futuro, por meio do Decreto n. 11.139, de 08 de julho de 2008, e encaminha jovens e adolescentes para o primeiro emprego nas secretarias, órgãos e autarquias do Estado da Bahia. Tais ações baseiam-se no art. 15, da Portaria n. 723, de 24 de abril de 2012 e no Manual de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego (MET), que rezam que todo programa de aprendizagem deve funcionar com no máximo duas entidades parceiras, com atribuições e responsabilidades definidas para a execução do programa (MANUAL DA METODOLOGIA DE APRENDIZAGEM DO PROGRAMA MAIS FUTURO, 2014).

Conforme o Manual da Metodologia de Aprendizagem do Programa Mais Futuro é necessário, ainda, que uma dessas parceiras seja uma empresa sem fins lucrativos, que promova os cursos de capacitação e qualificação teórica e forneça apoio pedagógico e psicológico ao jovem, enquanto este jovem se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas que lhe são transferidas em outra instituição parceira.

O Programa Mais Futuro oferece aos jovens aprendizes selecionados a oportunidade de vivência prática em um dos órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual como Assistentes Administrativos, além de proporcionar durante o período de dois anos de contrato, três módulos de capacitação, nos quais esse jovem terá acesso a conhecimentos básicos de informática, comunicação no trabalho, segurança do trabalho, direitos trabalhistas e previdenciários, dentre outros. Após o período de dois anos no programa, o Mais Futuro, em parceria com a Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (SETRE) inclui a ficha cadastral dos jovens no banco de dados do

Sistema de Intermediação para o Trabalho (SINE-BA) a fim de facilitar a sua recolocação no mercado de trabalho formal.¹

Dessa forma, para a execução desse programa foi definida a participação de três atores: a UEFS, as Voluntárias Sociais do Estado da Bahia, e o Centro de Integração Escola Empresa (CIEE).

O CIEE é uma associação filantrópica de direito privado, sem fins lucrativos, beneficente, de assistência social e de reconhecida utilidade pública, que através de vários programas possibilita aos jovens estudantes brasileiros uma formação integral, inserindo-os no mercado de trabalho por meio de treinamentos, programas de estágio e aprendizado (CIEE, 2015)

O CIEE funciona como a instituição sem fins lucrativos que é parceira nesse programa, tendo como papel o de empregadora e responsável pelas capacitações teóricas; e a UEFS é a contratante, que proporcionará a esse jovem a experiência prática no local de trabalho, supervisionado pelos servidores do setor onde estão os aprendizes. As Voluntárias Sociais do Estado da Bahia (VSBA) é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) sem fins lucrativos que configuraram o programa e iniciaram o processo seletivo dos jovens participantes.

O Programa estabelece um contrato de aprendizagem com os jovens selecionados, em consonância ao art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em que o conceitua como um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo de dois anos, em que o empregador se compromete a proporcionar ao aprendiz com idade maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos uma formação técnico-profissional sistematizada e o participante a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Esse vínculo tem duração determinada de dois anos e deve ser formalizado através de contrato de emprego escrito, com a devida anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e no livro de registro, ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado.

O Programa Mais Futuro aconteceu na UEFS no período de 17/03/2014 a 15/03/2016, com 83 jovens selecionados com idades entre 18 a 22 anos

¹ Dados da Metodologia de Aprendizagem – PROGRAMA MAIS FUTURO. Voluntárias Sociais da Bahia. CFT – Coordenação de Formação para o Trabalho.

incompletos. Porém, em função de opção pessoal por outra oportunidade ou aprovação em concurso, alguns deles interromperam o contrato e o programa terminou com 73 jovens.

Conforme o Plano de Trabalho UEFS, VSBA e CIEE, nos aspectos contemplados neste convênio os aprendizes devem assimilar conhecimentos teóricos e práticos que os habilitem a: executar serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atender fornecedores e clientes fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratar de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos; preparar relatórios e planilhas e executar serviços gerais de escritório.

Ainda segundo o Plano de Trabalho entre as Instituições, os jovens aprendizes vivenciaram a prática da UEFS intercalada com a teoria de várias capacitações durante o período do convênio, com acompanhamento e avaliações a fim de que ao final do processo de aprendizagem estes jovens pudessem “aplicar os conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidas, utilizando-os em sua vida profissional, bem como no âmbito de suas relações afetivas e de convivência” (PLANO DE TRABALHO UEFS, VSBA e CIEE, 2013, p.6).

Através desse processo de capacitações em vários módulos, aliadas à prática nos diversos setores da UEFS pretendeu-se alcançar o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes que possibilitem ao aprendiz o desenvolvimento de competências para o desempenho de atividades relacionadas com o mundo do trabalho. (PLANO DE TRABALHO UEFS, VSBA e CIEE – 2013).

A UEFS tem como missão produzir e difundir o conhecimento, assumindo a formação integral do homem e de profissionais cidadãos, contribuindo para o desenvolvimento regional e nacional, promovendo a interação social e a melhoria da qualidade de vida, com ênfase na região do semiárido. (PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL, 2013)².

Dentre as várias estratégias de melhoria da proposta da extensão universitária para a comunidade que a envolve, a UEFS tem como meta estabelecer parcerias

² Plano de Desenvolvimento Institucional da UEFS – elaborado para um período de cinco anos, é o documento que identifica a Instituição de Ensino Superior (IES), no que diz respeito a sua filosofia de trabalho, à missão a que se propõe, às diretrizes pedagógicas que orientam suas ações, à sua estrutura organizacional e às atividades acadêmicas que desenvolve e/ou pretende desenvolver. Disponível em: < <http://www4.mec.gov.br/sapiens/pdi.html>>

com segmentos da sociedade que buscam nela os subsídios para melhorarem a qualidade de vida das pessoas, dentro do princípio da inclusão social e do desenvolvimento sustentável. Dentro dessa proposta, a UEFS apoia programas e projetos voltados para inclusão social com desenvolvimento sustentável, contribuindo para a construção de políticas públicas de educação, saúde, meio ambiente, habitação, comunicação, direitos humanos, cultura e arte, geração de emprego e renda, entre outros. (PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL, 2013).

Como instituição voltada para a construção da capacidade coletiva de transformação e criação para além do interior da própria universidade, a UEFS decidiu, juntamente com as Voluntárias Sociais, desenvolver o trabalho com esses jovens em diversos setores e contribuir à formação profissional dos mesmos.

Reconhecendo a importância dessa política pública de geração de emprego e renda para os jovens da cidade de Feira de Santana, surge o seguinte problema de pesquisa: **Quais as contribuições e lacunas do Programa Mais Futuro, vivenciado na UEFS, em relação ao desenvolvimento das capacidades e habilidades necessárias para o ingresso ao mercado de trabalho dos jovens participantes deste programa?**

Dessa maneira, o objetivo geral dessa pesquisa foi de analisar e discutir as contribuições e lacunas do Programa Mais Futuro, vivenciado na UEFS, no que diz respeito ao desenvolvimento das capacidades e habilidades necessárias para o ingresso ao mercado de trabalho dos jovens participantes deste programa. De maneira específica, pretendeu-se alcançar os seguintes objetivos: identificar o papel da UEFS como Instituição parceira do Programa Mais Futuro; investigar se foram desenvolvidas capacidades e habilidades necessárias para o ingresso dos jovens participantes do Programa Mais Futuro ao mercado de trabalho; e, por fim, se estas houverem sido desenvolvidas, caracterizar tais capacidades e habilidades.

Depois desse programa, a UEFS acolherá outra turma de jovens em programas de aprendizagem, porém o Estado da Bahia, através da Secretaria de Administração do Estado da Bahia (SAEB) e com base na Lei n. 13.459/2015, instituirá o Projeto Estadual de Incentivo à Concessão de Estágio e à Primeira Experiência Profissional a estudantes e egressos da Rede Estadual de Educação Profissional e a jovens e adolescentes qualificados por programas governamentais

executados pelo Estado da Bahia. Conforme a Lei 13.459/2015, o Projeto Estadual de Incentivo à Concessão de Estágio e Primeira Experiência Profissional integra o Programa Estadual Educar para Transformar e norteará a elaboração de outros projetos e ações relacionados, direta ou indiretamente, à inserção de jovens no mundo do trabalho por meio de contrato de estágio, aprendizagem ou ocupação formal.

Em entrevista ao site Acorda Cidade (2015), o governador Rui Costa fala da sanção dos textos desses projetos e da promoção da entrada de nove mil estudantes no mercado de trabalho até 2017.

Um dos motivos que levou à escolha do tema relaciona-se ao fato da autora ter convivido e orientado, em sua atuação profissional num setor da UEFS, um grupo de jovens participantes dessa política pública e, assim, ter acompanhado suas expectativas, objetivos e trajetórias laborais construídas durante esse período. O contato com esse programa estimulou algumas reflexões da pesquisadora a respeito do crescente problema social causado pela dificuldade de inserção de jovens no mercado de trabalho, gerando consequências como: disputa por vagas ruins e salários baixos; precariedade das ocupações; aumento da criminalidade; aumento da vulnerabilidade dessa categoria social, dentre outras. Dessa forma, a condição a qual a juventude é submetida cria frustração em relação ao mercado de trabalho por parte dessa parcela da sociedade, além de representar um obstáculo ao desenvolvimento do país.

Após essas constatações, a pesquisadora se propôs a estudar uma das políticas públicas de emprego e renda para jovens aplicada na UEFS, suas contribuições e lacunas, no intuito de que esta pesquisa pudesse fazer parte da literatura acadêmica sobre o assunto e nortear outros estudos e implantações de programas e projetos semelhantes.

A dissertação está estruturada em sete capítulos, o primeiro correspondendo a esta introdução. O Segundo capítulo aborda o Mundo do Trabalho, sua concepção em relação ao homem – considerado um ser social, todas as fases que acompanharam o trabalho e as mudanças que operaram nele e em suas relações sociais. O Terceiro capítulo é dividido em três partes, sendo a primeira uma abordagem sobre políticas públicas de uma forma global e processual; a segunda tratando de aspectos históricos a respeito da adoção das políticas públicas no

mundo e especificamente no Brasil; e a última parte focando nas políticas públicas de primeiro emprego voltadas para juventude e fazendo uma abordagem mais direcionada ao presente estudo de caso. No Quarto capítulo são apresentados os desafios ao novo profissional emergente no mercado de trabalho, gestor de sua carreira, e a importância da empregabilidade nos dias atuais; além de uma discussão sobre os conceitos e concepções a respeito das novas competências, habilidades e atitudes exigidas no novo mundo do trabalho.

O referencial teórico da pesquisa – distribuído entre o Segundo e Quarto capítulos – foi constituído pela análise de diversos autores cuja produção abarca discussões sobre Mundo do Trabalho, a exemplo de José Paulo Neto e Marcelo Braz (2006), Ulrich Beck (2003), Antunes (2009; 2015), Aldaíza Sposati (2003), Claudio Salvadori Dedecca (1999), Octávio Ianni (1997; 1999), Bauman (2009; 2010), Márcio Pochmann (2004; 2011), dentre outros; teve também suporte de vários autores da área de políticas públicas: Leonardo Secchi (2011), Ana Cláudia Niedhardt Capella (2015), Marco Antonio Carvalho Teixeira (2012), Brasil e Cepêda (2015), Luz, Carla Coelho de Andrade (2008) e outros. O estudo sobre as competências, habilidades e atitudes teve como suporte as obras e estudos de autores da área, a saber: Afonso Fleury e Maria Tereza Leme Fleury (2001), Roberto Ruas (2005), Joel Dutra (2001; 2002; 2012), Maria Odete Rabaglio (2015), Maria Cristina Rath Bonazina (2006), Maria Rita Gramigna (2002), dentre outros.

A metodologia empregada para a execução da pesquisa foi apresentada de forma detalhada no Quinto capítulo, consistindo na descrição do levantamento bibliográfico e análise dos documentos relacionados ao Programa Mais Futuro na UEFS. Além disso, foram também apresentados os instrumentos de coleta de dados (dois roteiros de entrevistas semiestruturadas), aplicados a dois grupos distintos: um grupo de dez jovens participantes egressos do Programa; e outro grupo de cinco coordenadores práticos, funcionários da UEFS. Através dessas entrevistas, buscou-se captar as vivências e impressões sobre o Programa Mais Futuro a partir dos sujeitos envolvidos. O referencial teórico apresentado nos capítulos dois a quatro constituiu o alicerce para a análise de dados, que é a interpretação/discussão dos dados coletados através dos documentos e entrevistas, e é apresentada no Sexto capítulo. O Sétimo capítulo corresponde às considerações finais, e é onde se faz uma análise geral sobre temática estudada, sobre os resultados encontrados, sobre

a análise de dados e, por fim, apresenta-se o posicionamento da autora e sua visão sobre o trabalho realizado.

Através dessa pesquisa sugeriu-se, por conta de algumas lacunas encontradas na execução do programa, o estudo do local e população a quem se destina tal política pública antes de sua implantação, para que os erros constatados no programa estudado não sejam repetidos. Apesar disso, houve diversos ganhos dos jovens participantes do programa, como o desenvolvimento de competências exigidas pelo mercado de trabalho, amadurecimento em questões comportamentais relativas ao mundo laboral, além de empoderamento da condição de cidadãos, partícipes e atuantes na sociedade.

2 MUNDO DO TRABALHO: REFLEXÕES ACERCA DO CONTEXTO HISTÓRICO

2.1 TRABALHO, NATUREZA E SER SOCIAL

A concepção de trabalho e ocupação vem mudando ao longo dos anos, o que pode ser evidenciado através de uma retrospectiva da própria conceituação desses termos. O conceito de trabalho, por exemplo, vem sofrendo uma revalorização, sendo que nos dias atuais este não transmite mais a certeza e segurança que outrora remetia às pessoas.

De uma forma universal, Oliveira e Sousa (2013) conceituam o trabalho como modificador da natureza, elemento essencial ao gênero humano, pois é através dele que o ser humano se supera, se converte em ser social, em ser que busca o conhecimento e que produz através da sua capacidade cognitiva.

Para Netto e Braz (2006), é toda interação de homens e mulheres com a natureza, levando a transformação de matérias naturais em produtos que atendam às suas necessidades.

Netto e Braz (2006) destacam a diferença entre as diversas atividades que atendem às necessidades de sobrevivência das variadas espécies animais e aquelas realizadas pela espécie humana. Os animais irracionais nascem geneticamente programados para interagir com a natureza, satisfazendo necessidades biologicamente estabelecidas e praticamente invariáveis. Os autores apresentam as diferenças das atividades com esse tipo de interação daquelas realizadas pelo ser humano. Para o trabalho humano, são necessários alguns instrumentos (produtos mais ou menos elaborados do próprio sujeito que trabalha), que se interpõem entre o executante e a matéria. Assim, o trabalho não corresponde a programações genéticas como no caso dos animais irracionais; para a sua realização é importante o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos, adquiridos inicialmente pela repetição e experimentação, e que são transmitidos através do aprendizado. Por fim, além da gama de necessidades humanas básicas,

novas necessidades quase ilimitadas vão surgindo, o que leva a um amplo e variado leque de formas de trabalho.

Marx (1983, p. 149-150;153, apud Netto e Braz, 2006, p. 31-32) diferencia de forma clara e aprofundada o trabalho de qualquer outra atividade natural:

[...] O trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. [...] Não se trata aqui das primeiras formas instintivas, animais, de trabalho. [...] Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha, é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto, idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural, o seu objetivo. [...] Os elementos simples do processo de trabalho são a atividade orientada a um fim ou o trabalho mesmo, seu objetivo e seus meios. [...] O processo de trabalho [...] é a atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem e a natureza, condição natural eterna da vida humana e, portanto, [...] comum a todas as formas sociais.

Através da citação acima, pode-se perceber que o trabalho é fruto de uma idealização do sujeito que o executa para depois chegar ao fim de forma objetiva, através da transformação material da natureza.

Para que o trabalho seja efetivado, Netto e Braz (2006) ressaltam a importância do conhecimento sobre a natureza que será trabalhada, da coordenação múltipla (cognições e conjecturas pertinentes à atividade) de quem realizará o trabalho, e comunicação (através de uma linguagem articulada), a fim de universalizar os saberes do tipo de trabalho que detém.

Dessa forma, os autores concluem que o trabalho envolve um conjunto de pessoas para a realização de atividades e organização e distribuição de tarefas, o que faz dele uma atividade sempre coletiva, dando-lhe um caráter social.

O trabalho é o agente responsável por aprimorar no homem a característica de ser social que se difere do restante da natureza; ele passou por um processo de autodesenvolvimento através do trabalho.

Na visão de Netto e Braz (2006), o fenômeno humano enquanto ser social absolutamente diferente do ser natural é um processo recente, e chamou atenção do mundo há pouco mais de dois séculos e meio, quando o modo de produção capitalista se consolidou no ocidente e, junto a ele, a globalização, que permitiu contato com grupos humanos de diversos lugares no planeta.

Dessa forma evidenciou-se a natureza social do ser humano, capaz de pensar, buscar novos conhecimentos, idealizar, objetivar, tomar decisões, trocar conhecimentos com outros grupos humanos, enfim, exercer a sua liberdade de escolha, características peculiares apenas do ser humano, social, que jamais serão capacidades do ser natural.

Dessa forma, Netto e Braz (2006) destacam que o trabalho faz parte do ser social, ainda que não o limite. Para os autores, o ser social vai além do trabalho, mesmo este constituindo sua objetivação fundante e necessária. As objetivações do ser social ultrapassariam, desta forma, o trabalho, dando origem a uma categoria mais abrangente denominada práxis. A práxis está diretamente relacionada ao trabalho, que é o seu modelo, contudo, inclui além dele todas as objetivações humanas. É importante salientar que a práxis pode surgir através das relações do homem com a natureza, o que resulta em produtos, ou também, idealmente, na forma de valores éticos, morais, e na relação entre sujeitos.

Os autores citados acima ainda explicitam que da práxis não se originam somente produtos, valores e obras que fazem com que o homem se descubra como autoprodutor e criativo. Ela também pode produzir objetivações que causam estranhamento e opressão sobre os homens, algo no qual eles não se reconhecem como autores e criadores.

Segundo Netto e Braz (2006), esse processo se insere no curso do desenvolvimento histórico, tratando-se de uma inversão de valores denominada alienação, que acontece em sociedades capitalistas, nas quais predomina a divisão social do trabalho, a propriedade privada dos meios de produção fundamentais e nas quais o produto da atividade do trabalhador não lhe pertence, ou seja, onde

existem várias formas de exploração do homem pelo homem. Nessas sociedades as formas de relação estimulam a regressão do homem enquanto ser social.

Nesse tipo de sociedade capitalista, em que há muitos trabalhadores não alocados em postos de trabalho formais e, em consequência disto, o aparecimento de um desemprego crescente, muitos indivíduos, para sobreviver, se submetem a trabalhos em condições precárias e sub-humanas e acabam por não se reconhecer naquilo que produzem.

Beck (2003) faz uma breve abordagem histórica do conceito quando nos envia à civilização ocidental, mais precisamente à Antiguidade Grega, em que o trabalho era tratado como algo indigno, desonroso e aqueles que o exerciam eram totalmente excluídos da sociedade, da participação política desta. O referido autor denomina de Primeira Modernidade a época em que, a partir das revoluções burguesas, o conceito de trabalho passou por uma reconfiguração, sendo valorizado. A partir do início do Capitalismo, com o desenvolvimento de uma economia de mercado, o trabalho se transformou em sinônimo de identidade social, status e segurança existencial do indivíduo.

Esse período é caracterizado por Netto e Braz (2006, p. 75), conforme segue:

Enterrado o Antigo Regime, abre-se o século XIX com o Estado criado pela burguesia triunfante, o Estado Burguês. Colocando a seu serviço aqueles “órgãos onipotentes” de que falava Marx (o exército, a polícia, a burocracia), a nova classe dominante articulou a superestrutura necessária para o desenvolvimento das novas forças produtivas de que seu ascenso era o inequívoco indicador: criam-se as melhores condições para a concretização histórica do modo de produção que tem como uma de suas classes fundamentais a burguesia – trata-se do modo de produção capitalista, gestado no ventre do feudalismo e no interior do qual a produção generalizada de mercadorias ocupa o centro da vida econômica. É hora, portanto, de cuidarmos da mercadoria e do modo de produção em que ela, nas palavras de Marx, constitui a “forma celular da economia”.

Através da citação acima, vê-se a criação de uma superestrutura de órgãos poderosos, a fim de conter qualquer insatisfação dos trabalhadores e possibilitando o início do processo de alienação do trabalho.

2.2 O CAPITALISMO E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO

Antes das economias tornarem-se globalizadas, a ação dos Estados costumava ser mais contundente, com impacto direto sobre as diversas realidades locais, fomentando o desenvolvimento regional e, conseqüente, o crescimento nacional. Com o aparecimento do Capitalismo e junto a ele, políticas neoliberais, a ação do Estado sobre a economia foi diminuindo e com ela, o planejamento regional.

Oliveira e Sousa (2013) explicam o Capitalismo à luz de Marx (1982), como um sistema que objetiva a acumulação e a expansão do capital através da criação de um exército industrial de reserva, que se traduz em uma quantidade de trabalhadores aguardando o momento de vender a sua força de trabalho. A existência desse exército de reserva motiva o trabalhador que está empregado a ser cada vez mais eficiente na execução de suas atividades. Com o aumento da produtividade desses trabalhadores, não há necessidade de contratar outros trabalhadores e o exército industrial de reserva aumenta, elevando assim, o índice de desemprego, de forma que um trabalhador desempregado quase sempre só consegue um emprego desempregando outro.

As autoras destacam que essa competição inicialmente é interessante para o capital, pois este tem os seus custos diminuídos, contudo essa medida cria barreiras à acumulação, pois há a redução do poder de compra do consumidor, o trabalhador. Esse processo leva a crises de superprodução, pois o empregador dispõe da mercadoria, mas esta não é vendida.

Além disso, Mesquita (2006) levanta uma questão relevante sobre a situação de desemprego: com ele fica difícil proporcionar aos desempregados o acesso às políticas de proteção social, pois não há número suficiente de pessoas assalariadas para contribuir com os fundos públicos e, dessa forma, financiar a previdência para as pessoas que encontram-se inativas.

O autor conclui afirmando que o mundo capitalista nunca viverá uma situação em que não exista desemprego, visto que o este é fruto de estratégias econômicas a favor da acumulação do capital, como por exemplo, o aumento da produtividade e a conseqüente diminuição dos custos com a força de trabalho. Ademais, contextos de baixo crescimento econômico sempre podem suceder em alguns locais.

Segundo Antunes (2009), o mundo passou por uma fase de acumulação de capitais com o advento do Fordismo e da fase Keynesiana, mas o Capitalismo começou a dar sinais de falência a partir dos anos 1970.

No período do Taylorismo/Fordismo, a indústria se alicerçava na produção de grandes quantidades de uma determinada mercadoria. O processo era caracterizado por uma linha de produção na qual eram distribuídos diferentes trabalhos, executados por vários trabalhadores com tempo e ritmos controlados por uma esteira.

Clarke (1991) corrobora a caracterização do Fordismo e complementa a informação de Antunes (2009) ao dizer que, por se tratar de uma fabricação em massa de produtos praticamente iguais em uma economia de escala, a produtividade é aumentada às custas da desqualificação, exacerbação e nivelamento do trabalho. O trabalhador não tem conhecimento profundo sobre a atividade que realiza, ele apenas executa uma ação de forma mecânica e repetitiva. O Taylorismo/Fordismo dá origem ao trabalhador de massa, semelhante ao consumo que é padronizado, recebem salários padronizados que crescem proporcionalmente aos aumentos de produtividade.

Antunes (2009) apresenta exemplos de resistências ao trabalho tirânico imposto pelo Taylorismo/Fordismo: através das faltas sem justificativa, fuga do trabalho, altos índices de *turnover*³, greves parciais e reduções propositais do ritmo de trabalho (caracterizadas pelo “zelo” com o maquinário).

O autor ainda salienta que juntamente com o processo de trabalho Taylorista/Fordista construiu-se, desde o período do pós-guerra, um sistema de “comprometimento” entre capital e trabalho mediado pelo Estado, que aconteceu marcadamente nos países de Capitalismo avançado. Ele explica que o Estado, através da “regulação” dos direitos da classe trabalhadora, buscava incentivar a desistência da luta pelo Socialismo por parte dos trabalhadores.

Conforme Sposati (2003), o Brasil só reconhece os direitos sociais e humanos no último quartil do século XX, após processos de luta empreendidos por movimentos sociais durante a ditadura militar, que apesar de terem como lema de

³Giro entre entradas e saídas de funcionários de uma empresa. (www.grupolet.com/noticias_20081027_turnover.asp)

seus governos o modelo nacional desenvolvimentista, não praticavam a universalização dos direitos sociais.

Para a autora, até os anos 1970 o Brasil era marcado pela desigualdade e violação de direitos humanos e sociais, razão pela qual as sociedades brasileira e de outros países da América Latina são denominadas sociedades de Regulação Social tardia, por não terem vivido pactos democráticos de universalização da cidadania, tampouco o modelo de *Welfare State*, pautado em políticas keynesianas. Essas sociedades iniciam o que Sposati (2002) chama de políticas sociais de Terceira Geração.

Países economicamente desenvolvidos haviam aderido ao Estado de Bem Estar Social, que dentre os diversos direitos trabalhistas assegurados, instituiu a redução da carga horária aos trabalhadores ativos, assim como a melhoria das leis de proteção social.

Beck (2003) explica de maneira clara que o trabalho produtivo foi uma forma encontrada pelas classes dominantes para, com o auxílio do Estado, exercer sentido e controle sobre a classe trabalhadora, através de uma rede de exploração de funcionalidade sistêmica, mas também de uma estrutura de domínio social. Isto é, manter as pessoas que se ocupam de uma atividade via mercado de trabalho controláveis, integradas, portadoras de identidade, classe e toda uma história. Além disso, o referido autor destaca o sentido do trabalho: o trabalhador é um cidadão ativo, independente, que garante sua participação no sistema produtivo da sociedade, portanto, também contribui socialmente e se envolve com as questões democráticas, é um cidadão atuante.

Conclui-se que o *Welfare State* era uma forma de conter as insatisfações da classe trabalhadora em relação ao Capital. Apesar do Estado de Providência instalado, Antunes (2009) evidencia que houve vários sinais de exaustão da fase de “regulação” Keynesiana e do Fordismo, representados pela expansão das lutas de classe.

Afonso (2008) salienta que, para o economista Keynes, criador da política Keynesiana, o Estado era visto como fundamental em sua atuação para tentar prevenir, atenuar ou solucionar crises enfrentadas na sociedade.

Segundo Clarke (1991), o equilíbrio geral entre a oferta e a procura é atingido através de políticas Keynesianas de macroeconomia, enquanto o equilíbrio entre salários e lucros é obtido através de acordos coletivos entre os sindicatos representantes dos trabalhadores e patrões, acompanhados pelo Estado.

“A década de 1980 presenciou, nos países de Capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política” (ANTUNES, 2008, p. 33).

Essas transformações vividas no mundo do trabalho traduzem a crise do Capitalismo e, dessa forma, uma tentativa de reorganizar o capital através do surgimento do Neoliberalismo, que introduziu a privatização do Estado, a flexibilização das normas de direito do trabalho e nova organização da produção e da parte administrativa, tudo isso com o objetivo de retomar a expansão do capital antes da crise.

Antunes (2009) fala da implementação do modelo neoliberal, que começou na Inglaterra para depois se expandir pelo mundo. Seu ponto principal era fortalecer a liberdade de mercado, procurando o espaço da Inglaterra no novo formato de Capitalismo. Antunes (2009) elenca alguns pontos dessa nova agenda:

- a) privatização de quase tudo que era antes de controle estatal;
- b) redução ou até mesmo eliminação do capital produtivo estatal;
- c) incremento de uma legislação desregulamentadora das condições de trabalho e flexibilizadora dos direitos sociais;
- d) coibição das ações sindicais, buscando destruir as formas de acordo entre capital, trabalho e Estado.

Pereira (2003) destaca as opiniões dos monetaristas da época, que além de exercerem críticas aos gastos governamentais na indústria, nos investimentos e nas exportações, ainda emitiam fortes ataques à burocracia do Estado Social e ao “paternalismo” das políticas sociais.

Pereira (2003) observa, ainda, que o advento do Neoliberalismo constituiu um rompimento com a doutrina e as políticas socioeconômicas Keynesianas do pós-guerra, criando uma nova relação entre capital e trabalho e um conceito de

seguridade social contrário aos direitos da cidadania e à universalidade no atendimento do Estado Keynesiano.

Com tudo isso, verificamos atualmente o distanciamento cada vez maior do Estado em relação às políticas de emprego e renda, que baseado nas teorias neoliberais, responsabiliza o indivíduo quanto à sua ascensão profissional, conquista e permanência no emprego.

Pereira (2003) salienta que o Neoliberalismo aumentou a pobreza e a desigualdade em todo o mundo. Ele tinha como principal objetivo o ajuste estrutural, adotando uma política monetária limitada, cujo objetivo central era a redução da inflação, porém, tanto o emprego quanto a produção viram-se negativamente afetados. A autora destaca inclusive que o desemprego e o achatamento dos salários foram adotados como medidas para reduzir a inflação e para redistribuir a renda a favor do capital. Ela apresenta, ainda, algumas estratégias neoliberais, tais como:

- a) predomínio de um Estado Social Residual, desobrigado da garantia de direitos de cidadania, enquanto as responsabilidades estatais são transferidas para organizações voluntárias e para família, vizinhos e amigos;
- b) mudança dos direitos sociais universais e irrestritos por “direitos” seletivos e condicionados ao mérito ou à contraprestação dos cidadãos, e consequente princípio de liberdade negativa, que recusa a intervenção social do Estado.

Em contraposição às estratégias neoliberais capitalistas, Pereira (2003) apresenta propostas de ruptura com o referido sistema e, assim, com a hegemonia do mercado. Tais propostas constituem um conjunto de ideias e atitudes de viés socialista, que têm como principal ponto de referência a justiça distributiva, e que encontram na justiça social uma ferramenta – dentre outras – de resistência ao Capitalismo destruidor.

Pereira (2003) apresenta essas propostas com o objetivo maior de reorganizar a produção e redefinir o trabalho, uma vez que a escassez de empregos é o principal problema do tempo presente. Na tentativa de resolver esse problema central surgem diferentes propostas; algumas delas visam não somente a

compensação e/ou repartição do trabalho, a fim de garantir a sobrevivência da parte da população que se encontra à margem do acesso à renda, mas também a construção de uma nova concepção de trabalho que abranja uma profunda mudança na forma de vida dos cidadãos.

Pereira (2003) cita três vias alternativas mais conhecidas:

- a) aquelas que aceitam a sociedade dividida entre os que trabalham e os que não trabalham, utilizando medidas compensatórias de inserção social ou distribuição de benefícios e serviços, que são pagos pelos que trabalham para que os excluídos do trabalho sobrevivam;
- b) aquelas que aceitam a sociedade dual, mas oferecem “subterfúgios” que seriam “implantes socialistas” dentro do Capitalismo, com o objetivo de criar sistemas alternativos de produção de caráter libertador, sem interromper o mercado de trabalho assalariado;
- c) aquelas que não aceitam a sociedade dual e apresentam estratégias de proteção social como parte de um projeto ideológico e político que tem em vista o rompimento com a ética capitalista do trabalho. Apoiam propostas radicais de novos movimentos sociais opostos à mercadorização das políticas públicas e à perda dos direitos adquiridos.

Na visão de Pereira (2003), todas essas propostas, apesar de terem algumas diferenças, exprimem a necessidade de mudanças nas políticas econômicas e sociais que estão em vigor, colocando as necessidades sociais como prioridade. Essas mudanças delegam ao Estado o papel central de provedor de políticas públicas e garantia de proteção social. Há ainda o interesse por parte de todas essas propostas em revisar o sentido do trabalho, compreendendo- não enquanto mercadoria – como proposto pelo Capitalismo – mas sim como trabalho socialmente útil, condizente com as pretensões libertadoras da força repressiva do capital.

Segundo Sposati (2002), no caso do Brasil, que vivenciou a regulação social tardia, as políticas neoliberais só aumentaram as diferenças sociais e a exclusão de diversas camadas da população. Os programas sociais continuam não sendo universais e para aqueles que os usufruem há uma vinculação clara de direitos com obrigações. Há exigência para que os programas atendam aos miseráveis, dando-lhe conotação de favor e não de direito universal. No mundo do trabalho inexistem universalidade de inclusão social; os trabalhadores sem contrato formal além de não

terem proteção social, sofrem precarização na qualidade de serviços públicos que atendam às necessidades sociais dessa parcela da população ativa.

Clarke (1991) expõe que, ao passo que a produção fordista entra em colapso, novos métodos de produção aparecem. A exaustão do mercado de produção em escala dá lugar à diferenciação dos produtos, voltados para personalização, estilo e qualidade.

Esse processo se deu com a desestruturação da burocracia fordista, do Estado de Bem-Estar Social burocrático e padronizado, pois para atender a nova demanda, necessitava-se de tecnologia moderna, operários polivalentes, preparados e qualificados, não de forma massificada, mas de maneira diferenciada, que entendessem do manuseio e tecnologia do novo parque industrial, além da necessidade de uma força de trabalho mais autônoma e comprometida. O novo panorama também traz mudanças nas relações de trabalho, antes representadas por um sindicato que tratava de questões salariais, entre outras, com o empregador. Agora esses novos acordos requerem um olhar descentralizado e diferenciado, uma vez que o pagamento salarial passou a ser medido pela qualificação e iniciativa de cada trabalhador.

Nesse contexto, Dedecca (1999) destaca que a flexibilização, tão desejada por parte dos empregadores, é sinônimo do aumento do poder de negociação de políticas salariais internas, e em consequência disso, da diminuição até o desaparecimento das propostas de negociação feitas pelos sindicatos e a participação do Estado como agente regulamentador. Em um momento de instabilidade do Capital, acirramento da concorrência e rompimento das fronteiras nacionais, salienta Dedecca (1999) que as empresas objetivavam dominar o processo de contratação da força de trabalho para, dessa forma, ajustar a quantidade de contratação de pessoas ao nível de produção e demanda de trabalho. Nesse processo o autor ainda cita o recurso de contratação em regime parcial ou temporário, mais utilizado com trabalhadores menos qualificados. Para os trabalhadores mais qualificados, as empresas incentivam a demissão voluntária e abertura de microempresas, a fim de prestarem serviços ao seu antigo empregador, ou ainda negociam com essa parcela de trabalhadores a gestão do seu horário de trabalho, que são, dessa forma, remunerados por hora trabalhada.

Ao longo do século XX o mundo mudou: o Capitalismo se desenvolve de maneira mais ampla, as distâncias foram diminuídas ou até mesmo eliminadas, cada vez mais a ideia de Estado-nação desaparece para dar lugar a uma grande sociedade global, onde todas as relações políticas, sociais, econômicas e culturais encontram-se interligadas, embora de forma heterogênea.

Ianni (1997) apresenta de forma muito clara esse esvaziamento da função do Estado-nação quando destaca que este se enfraquece, na medida que perde sua autonomia, condicionando os seus benefícios econômicos, políticos, sociais e culturais às decisões de empresas multinacionais e organizações multilaterais.

Dessa forma, os governos tentam se adaptar às exigências dessas organizações, se submetendo ao modelo econômico indicado por elas, pelo fato das mesmas gerarem empregos, terem o controle de tecnologias desenvolvidas por empresas mundiais e de alguma forma ajudarem esses países.

A marca principal dessa globalização é a desterritorialização, que consiste na formação de estruturas políticas, sociais, econômicas e culturais internacionais, que transcendem os limites de um território, Estado ou nação.

Ianni (1997) cita, ainda, a presença de ciclos dentro de um sistema econômico, podendo estes ciclos se fracionarem em fases de ascensão, expansão e acumulação, bem como em fases de declínio, retrocesso e estagnação. Como fruto dessas fases cíclicas pode-se registrar dentro de uma sociedade nacional diversos atritos, revoluções, conflitos e crises. Para contê-las e retomar o equilíbrio econômico da sociedade, diversas autoridades se utilizam de mecanismos reguladores desde o início do Capitalismo. Strachey (1960, apud IANNI, 1997) corrobora com a ideia da desterritorialização no atual contexto quando admite a necessidade e importância da existência de agentes reguladores e solucionadores desses conflitos econômicos e sociais, porém deixa claro que essa autoridade não precisa ser local ou nacional, podendo ser mundial, visto que com a tecnologia da informação cada vez mais avançada, as distâncias são praticamente eliminadas.

Antunes (2009) explicita que foi nesse contexto de crise que surgiu o chamado Toyotismo e a era da acumulação flexível no Ocidente. Ainda segundo o autor, o capital propagou-se com várias mudanças no próprio processo produtivo, por meio

de várias formas de acumulação flexível, do *downsizing*⁴, das novas maneiras de gestão organizacional, do avanço tecnológico, e dos modelos opcionais ao Taylorismo/Fordismo, em que se firma o Toyotismo ou modelo japonês.

O autor resume o Toyotismo através de alguns traços constitutivos básicos: a produção voltada e conduzida pela demanda, sendo também variada e pronta para satisfazer o consumo (diferente do Fordismo, o consumo é quem determina o que será produzido); a produção se mantém na existência de um estoque mínimo; o processo produtivo é flexível; e o operário trabalha com várias máquinas, divergindo do Fordismo, no qual existia a relação um homem/uma máquina.

Bauman (2009, p. 29-30) identifica a adoção do Toyotismo nos tempos atuais quando diz que “na fase líquida da modernidade o estado é ‘capitalista’ quando garante a disponibilidade contínua de crédito e a habilitação contínua dos consumidores para obtê-lo”.

Antunes (2015) destaca um aspecto importante a respeito das transformações no mundo do trabalho a partir da adoção do Toyotismo: a expansão do desemprego estrutural. Grande parte das vagas dos trabalhadores foi substituída por máquinas, e em consequência disto houve um aumento do subproletariado, do trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços. O trabalho feminino começou a fazer parte desse universo, porém nota-se a exclusão dos mais jovens e dos mais velhos. Acontece um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora.

Ianni (1999) complementa esta ideia quando afirma que a era da acumulação flexível é sinônimo de altos níveis de desemprego estrutural, destruição e reconstrução de habilidades, ganhos simples de salários vigentes e enfraquecimento do poder sindical, que no período anterior era bem atuante.

Dedecca (1999) cita um novo modo de formação de salários dos empregados, que distancia cada vez mais a atuação dos sindicatos a favor das classes trabalhadoras e reforça de maneira crescente o movimento de autonomização das

⁴Em português significa “achateamento”, é uma técnica conhecida em todo mundo e que visa a eliminação de processos desnecessários que engessam a empresa e atrapalham a tomada de decisão, com o objetivo de criar uma organização mais eficiente e enxuta possível. (<http://www.sobreadministracao.com/downsizing-o-que-e-e-como-funciona/>).

relações de trabalho. Esse novo modelo ocorre com a vinculação da remuneração de cada trabalhador ao seu rendimento individual, e é chamado de salário eficiência.

Dessa forma, a essência da palavra trabalho estava se desconstruindo e iniciava-se uma nova elaboração do termo. A luta de classes enfraquecia-se e o individualismo surgia cada vez mais forte nesse novo contexto; o trabalhador agora procurava se adequar a diferentes meios de gerir sua carreira, de desenvolver diversas habilidades e competências.

Assim, o desemprego estrutural se origina da automação, do surgimento de novas tecnologias que dispensam uma grande quantidade de trabalhadores para operar as máquinas.

Pochmann (2004) salienta que a evolução do desenvolvimento capitalista mundial trouxe consigo o impacto no mundo do trabalho e a instituição de novas divisões do mesmo.

O referido autor cita vários momentos em que o mundo estabeleceu novas divisões Internacionais do Trabalho até chegar a atual. A primeira divisão foi quando se estabeleceu a dicotomia entre a produção manufaturada dos países centrais – nos quais predominava o emprego no setor urbano, nas indústrias e a produção primária – enquanto o setor agrícola era o grande empregador nos países periféricos. A partir do início do século XX, esse modelo começou a dar sinais de fragilidade. A Inglaterra, potência da economia central na época, após as duas guerras mundiais e a Depressão de 1929 começou a entrar em colapso, abrindo espaço para o surgimento de uma nova Divisão Internacional do Trabalho.

Após a Segunda Guerra Mundial, com a Guerra Fria e o surgimento de dois novos blocos de poder, representados pela União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) e pelos Estados Unidos da América (EUA), e com a reconstrução da Europa e Japão, houve uma reestruturação do centro capitalista mundial. O primeiro dos blocos é formado por um conjunto de países semiperiféricos com economia centralmente planejada, a qual Pochmann (2014) chama de estratégia antissistêmica; e o outro bloco é formado por países que adotam a estratégia pró-sistêmica, com economia de mercado emergente. Dentro dessa nova dinâmica, uma segunda Divisão Internacional do Trabalho foi constituída, a partir de uma parcial industrialização de nações semiperiféricas que teve como modelo a industrialização

norte-americana. Assim, com o apoio do Estado além de empresas multinacionais, países periféricos africanos (África do Sul), latino-americanos (Brasil, México, Argentina, Venezuela e Chile) e do Leste Asiático (Coréia, Singapura e Taiwan) implantaram seus sistemas industriais e muitos passaram da condição de produtores e exportadores de bens primários e importadores de bens manufaturados, para produtores e até exportadores de produtos manufaturados.

Pochmann (2014) finaliza a sua classificação com a terceira Divisão Internacional do Trabalho, a partir da década de 1970, quando aconteceu uma nova Revolução Tecnológica e conseqüente aumento da concorrência intercapitalista. Nesta etapa há uma maior concentração e centralização do capital, tanto nos setores produtivos quanto nos setores bancários e financeiros. Há também uma dominação de mercados por parte de empresas multinacionais, que se tornaram transnacionais quando espalham seus investimentos por todo o mundo, porém concentrando-os nos países de economia central avançada.

Essas empresas passaram a ditar as regras da política econômica dos países de economias menos avançadas em troca de direcionarem um pouco de seus investimentos para esses locais. Assim, todo o mundo passa a fazer parte de seus escritórios, decidindo onde investir, qual o melhor modelo produtivo e até as leis de cada país. Governos locais acabam cedendo às suas exigências, pois sem os investimentos dessas corporações nesses países, a sua produção diminuirá, gerando baixas taxas de expansão do produto interno bruto, queda na exportação e, conseqüentemente, menores ofertas de emprego.

Pochmann (2014) destaca a situação do Brasil, que por produzir bens e serviços de baixo valor agregado e de tecnologia simples, tem a quantidade de postos de trabalho gerada inversamente proporcional à oferta de mão-de-obra, sendo esta, na maioria das vezes, de baixa qualificação, além dos trabalhadores serem expostos a precárias condições de trabalho.

O autor citado destaca que, dessa forma, deu-se uma polarização na nova Divisão Internacional do Trabalho. Grande parte dos países semiperiféricos dedica-se à produção de manufaturas, enquanto a produção de bens de informação e comunicação e serviços de apoio à produção são de responsabilidade dos países de economia avançada.

O autor salienta a situação do Brasil, que apesar de ser um país semiperiférico, passa por um processo um pouco diferente devido à grande extensão territorial e a desigualdade regional que possui. Sendo assim, regiões como a Sul e Sudeste sempre são privilegiadas com a implantação de empresas tecnologicamente mais avançadas, em função de fatores como a proximidade dos principais centros consumidores do país, mão-de-obra mais qualificada e melhor infraestrutura.

Pochmann (2014) conclui que os efeitos nocivos e excludentes da globalização, derivados da abertura comercial e da desregulamentação do mercado de trabalho acometem diretamente os trabalhadores dos países periféricos e semiperiféricos.

2.3 EVOLUÇÃO E DESAFIOS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Dentro da realidade da construção das relações de trabalho entre os países que integram a periferia do Capitalismo mundial, Pochmann (2011) destaca e analisa algumas especificidades dessa construção ocorrida no Brasil, pontos importantes que reproduzem características de subdesenvolvimento, de desigualdade e condições precárias de vida e trabalho às quais são submetidas uma parcela significativa da população até os dias de hoje.

O referido autor inicia ressaltando que o Brasil passou por um longo período como sociedade de característica econômica agrária (430 anos), e quando se tornou uma sociedade urbano-industrial, este status se deu de maneira incompleta e sua predominância durou menos de sessenta anos.

Entre um modelo de sociedade e outro sempre houve grande desigualdade, marcada pela diferença entre uma pequena parcela da população detentora dos meios de produção em contraposição a uma grande massa miserável.

Pochmann destaca que na sociedade agrária predominavam condições de vida precárias, longas jornadas de trabalho e expectativa média de vida da população ativa inferior a quarenta anos.

Com a modernização do campo, aliada à ausência de políticas públicas sociais na zona rural, grande parcela da população agrária, retirada da sua ocupação

laboral e com esperança de condições melhores de vida, migrou para a zona urbana.

Pochmann (2011) destaca que houve intensas transformações no período da sociedade urbano-industrial, porém desprovidas de reformas estruturais, abrangendo as áreas agrária, tributária e social.

Apesar das rápidas mudanças na zona urbana, da industrialização e do crescimento das atividades terciárias, ainda não existia estrutura física, econômica e social para abrigar esses imigrantes recém-chegados do campo, e por conta disso, essas pessoas começaram a ocupar postos de trabalho inseguros e insalubres, sem proteção legal, além das precárias condições de moradia, higiene e saneamento a que foram submetidas.

Outro ponto importante citado pelo autor foi a criação de um código de leis do trabalho específico para o emprego assalariado no Brasil (1888-1943). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se deu durante o regime autoritário denominado Estado Novo, que durou de 1937 a 1945, porém, atingiu menos de 15% dos trabalhadores brasileiros. A CLT era mais voltada aos empregados assalariados urbanos, apesar de até 1960 a economia brasileira ser predominantemente agropecuária. A conquista de direitos sociais e trabalhistas por parte do trabalhador rural se deu lenta e gradualmente, sendo plenamente incorporados à lei somente após a Constituição Federal de 1988.

A implantação da CLT foi um avanço para a legalização de direitos trabalhistas, apesar de no princípio ter se dado de forma excludente.

Pochmann (2011) termina a sua análise citando o período do ciclo de industrialização nacional do Brasil (1930-1980), no qual houve um intenso fluxo migratório dos campos brasileiros para os centros urbanos em busca de melhores condições de trabalho e de vida, porém em virtude da falta de planejamento governamental, resultou em favelização das moradias, desemprego e subocupação, uma vez que o mercado não absorveu esse grande número de trabalhadores e conseqüentemente aumentaram a miséria, a violência, a marginalidade e a desigualdade social.

Oliveira (2015) reforça que, devido a fatores histórico-estruturais da economia brasileira, o país sempre teve uma oferta muito grande de mão-de-obra. Devido a

sua origem agrária, a abolição da escravatura e a conseqüente passagem para o trabalho assalariado, grande parcela da população não teve acesso a políticas públicas que a inserisse no mercado de trabalho, gerando uma massa de trabalhadores à margem da formalidade.

Silva (2012) destaca que, nessa época, a maioria dos trabalhadores da indústria e dos transportes era formada por imigrantes europeus que tinham as suas famílias bem estabelecidas e com condições de educarem seus filhos, proporcionando-lhes o acesso à universidade e, conseqüentemente, aos melhores trabalhos. Situação diferente da dos negros (numerosos, já que o país havia sido escravocrata), que após a abolição ficaram, juntamente com os migrantes rurais, sem qualificação alguma, executando trabalhos braçais, sem nenhuma segurança, e ocupando espaços sem higiene e moradias amontoadas, que dariam origem aos cortiços e favelas, sujeitos à doenças, fome e desnutrição.

Feres (2015) chama atenção para a posição da juventude pobre nesse período de industrialização/urbanização do Brasil, que ao invés de estudar, já trabalhava para ajudar na renda familiar, ora envolvida no processo produtivo, ora em culturas de subsistência familiar, ora no comércio informal, ou mesmo na indústria ainda inexperiente. O fato é que, por falta de leis trabalhistas regulamentadoras e por conta do excedente da força de trabalho, esses jovens fizeram parte da parcela que ocupava postos de trabalho precários e à margem dos trabalhadores formalizados.

O autor continua desenhando o cenário de inserção juvenil no mercado de trabalho até a década de 1970, quando o mercado de trabalho se reestrutura baseado em um desenvolvimento capitalista dinâmico, urbano, concentrador e excludente. Devido ao período áureo do início da industrialização, postos eram gerados e era permitida a entrada de jovens no mundo de trabalho, porém, o acesso à educação era muito difícil e a conciliação de ambos para o jovem que trabalhava era quase impossível. O período era marcado por muita desigualdade; havia grande diferença entre as oportunidades de trabalho do jovem pobre e analfabeto e do jovem rico e educado, pois o mercado exigia o trabalho especializado, e embora existissem oportunidades de mobilidade social para todos, estas eram distintas e discrepantes.

Nas duas últimas décadas do século XX há um rompimento do padrão nacional- desenvolvimentista, o Capitalismo entra em crise e, na tentativa de salvar esse cenário, a entrada da Globalização financeira e comercial muda e desmonta completamente a dinâmica anterior do mercado de trabalho.

Baltar, Krein e Moretto (2006) elucidam que a forma de entrada do Brasil no processo de Globalização foi a principal causa de desmonte no mercado de trabalho interno. Segundo os autores, a liberação das importações prejudicou a produção local, pois o Brasil passou a competir com a venda de produtos importados. Nesse período houve venda indiscriminada do patrimônio do Estado, o que mesmo assim não impediu o aumento fora do comum da dívida pública. Com as finanças públicas comprometidas e sem apoio das empresas estatais, agora privatizadas, o Estado não teve condições de investir no crescimento da economia.

Dessa forma, no auge do Capitalismo e da Globalização, todos os países periféricos e semiperiféricos, por não dominarem processos tecnológicos avançados, tornam-se fantoches dos países de economia consolidada, que detêm as tecnologias avançadas e de onde saem as empresas multinacionais e transnacionais. Assim, aqueles países abrem as portas para as empresas transnacionais se instalarem, sob baixos impostos, diversas isenções tributárias e com uma vasta mão-de-obra barata, preparada apenas para a atividade operacional, pois os cargos de gestão já estão reservados para os profissionais que vêm de fora do país no qual se instalam.

Ratificando o que foi exposto anteriormente, Bauman (2009) destaca que a partir desse momento a palavra de ordem no mercado de trabalho é flexibilidade. Ocorre o fim dos empregos como os conhecíamos, nos quais as pessoas passavam anos trabalhando em uma mesma empresa ou indústria até a sua aposentadoria. O trabalho passa a ser realizado através de contratos de curto prazo ou sem boas condições e até mesmo sem contratos, e os cargos não oferecem mais estabilidade.

Essas questões, além de afetarem diretamente o trabalhador adulto, são motivos de angústia para o indivíduo jovem que, antes, de forma generalizada, tinha suas etapas de vida pré-estabelecidas: depois da conclusão do ensino médio inseria-se no mercado de trabalho e conquistava-se a independência financeira, permanecendo no mesmo trabalho até a aposentadoria.

Sobre a questão citada acima, Feres (2015) ressalta-a, trazendo novos aspectos. Segundo o autor, nas duas últimas décadas do século XX ocorre um movimento de ampliação do ensino público e, com isso, diminui a taxa de atividades laborais juvenis, porém, mesmo estudando, esses jovens não têm perspectiva para o futuro, pois a situação geral é de desemprego. O autor conclui expondo que a inatividade positiva, que seria tempo livre dedicado ao lazer, educação e cidadania, é substituída pela inatividade negativa, com os jovens envolvidos em violência, criminalidade e drogas.

Diante do exposto, Biancarelli (2014) ratifica que, ao longo da trajetória histórica brasileira, o país nunca priorizou a relação entre as dimensões sociais e econômicas de desenvolvimento para alcançar seu crescimento. Desde o período do Brasil Colônia, atravessando o período desenvolvimentista com a forte participação do Estado, até o cumprimento da agenda liberal dos anos 1990, o atendimento das necessidades pelo menos básicas da maioria da população nunca constituiu objetivo central dos governantes. Apesar de alguns ganhos ao longo de sua história, como a conquista dos direitos trabalhistas e o salário mínimo na Era Vargas, o capítulo social na Constituição de 1988, e a redução de índices de desigualdade na sequência da queda da taxa de inflação entre 1990 e 1994, de maneira geral o Brasil iniciou o século XXI como uma das sociedades mais desiguais do mundo, em que pesem os avanços democráticos e econômicos registrados nas décadas anteriores.

Segundo o autor, a eleição do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o Lula, em 2002, num contexto econômico difícil, foi baseada na proposta de impulsionar a associação entre crescimento econômico e progresso social, ideia contraditória à natureza excludente do Capitalismo. A principal estratégia de Lula era aumentar o mercado de consumo de massa, direcionado a uma parte da população que sempre foi excluída do consumo de uma grande variedade de produtos, e através dessa ação elevar a demanda agregada e impulsionar a economia. Biancarelli (2014) chama atenção para a estratégia utilizada nesse período: a ampliação consistente do mercado de consumo como estimulador da atividade econômica, que representou o oposto do que era realizado nos anos 1960 e 1970 – quando o método era concentrar, aumentando as desigualdades, para promover o crescimento. Dessa forma, o país experimentou a partir de 2003 um controle gradual de variáveis macroeconômicas importantes, como o crescimento do PIB em 2004

(5,7%, sendo que, no ano anterior, o mesmo se apresentava em 1,1%) e depois disso uma sequência de cinco anos positivos.

Conforme Biancarelli (2014), a diminuição da desigualdade foi outro ponto que chamou atenção. O crescimento da renda dos pobres entre 2001 e 2009 foi significativamente maior que o dos ricos; no que diz respeito à capacidade de consumo, 25 milhões de pessoas pertencentes à classe “D” ascenderam para a classe “C”, que no final do governo Lula representava 50% da população, ou cerca de 100 milhões de brasileiros. Segundo o referido autor, inicialmente havia um conservadorismo econômico na gestão macroeconômica do governo Lula que foi sendo substituído de forma gradual por estratégias de característica social-desenvolvimentista, tendo como alvo o alcance da estabilidade econômica.

Na visão de Biancarelli (2014), além do cenário internacional positivo e das boas condições macroeconômicas no país, existiram quatro fatores determinantes que colaboraram para a criação de um mercado de consumo de massas no Brasil: políticas de transferência de renda; o sistema de proteção social; a política de valorização do salário mínimo; e o bom comportamento do mercado de trabalho ao longo desse período.

No período anterior à primeira década do século XXI, na década de 1990, vivenciaram-se muitas dificuldades no que diz respeito ao mercado de trabalho. Chahad e Pozzo (2013) listam alguns fatores negativos que contribuíram para uma maior desestrutura no mercado de trabalho:

(a) Instabilidade macroeconômica, deixando baixo e volátil o ritmo de crescimento econômico; (b) intensificação do processo de mecanização agrícola; (c) forte reestruturação industrial com enxugamento dos postos de trabalho, uma vez que foi realizada no contexto de uma ampla abertura comercial, com câmbio sobrevalorizado, e altas taxas de juros reais; (d) forte crescimento da população economicamente ativa – PEA, com implicações para as oportunidades de emprego; e (e) queda na taxa de investimento total, seja no setor privado, mas principalmente, no setor público (CHAHAD; POZZO, 2013, p.11).

Como consequência desse período houve uma elevação do índice de desemprego aberto, o crescimento da informalidade, precariedade nas ocupações

do mercado de trabalho, exclusão social, entre outros problemas que já relatados neste capítulo.

Biancarelli (2014) destaca que na primeira década do século XXI, com a mudança no cenário econômico do país, o mercado de trabalho foi marcado por um intenso processo de formalização. Até 2010 mais de 15 milhões de empregos formais foram criados, o índice de empregadores com o seu quadro de funcionários de carteira assinada subiu de 45% para 52% da força de trabalho e o índice de contribuição para o sistema de seguridade social também aumentou: em 2002 correspondia a 63% da população ocupada, indo para 72% em 2011. A taxa de desemprego, que na década de 1990 era predominantemente alta, caiu gradativamente a partir de 2003: em 2002 a média anual era quase 12% da força de trabalho, em 2010 caiu para 6,6%.

Chahad e Pozzo (2013) observam, a respeito da taxa de desemprego, que houve uma queda contínua durante os anos de 2002 a 2012, exceto em 2009 por conta da crise mundial da economia.

Os autores acrescentam a este dado a questão da redução do tempo médio de procura por trabalho, que em 2002 era de 53,2 semanas e em 2012 diminuiu para 28,4 semanas. Chahad e Pozzo (2013) fazem uma leitura positiva desse dado tanto para o empregado como para o empregador, pois aquele não gasta recursos, muitas vezes escassos, com a procura de trabalho, podendo direcioná-los para a sua subsistência e a de sua família. Para o empregador, este índice menor representa também menos gasto com recrutamento e seleção e maior aproveitamento dessa economia em treinamento e capacitação de seu quadro de funcionários, por exemplo.

Devido ao aumento dos empregos formais e aumento da oferta de empregos em setores que, historicamente, possuem uma alta taxa de rotatividade, como por exemplo a construção civil, Chahad e Pozzo (2013) salientam que na primeira década do século XXI o mercado de trabalho apresentou uma tendência crescente. Os autores ainda verificaram uma particularidade que não é apenas do Brasil, mas acontece também em outros países: há uma tendência de rotatividade em grupos específicos como jovens, mulheres e trabalhadores menos qualificados, ou seja, grupos mais vulneráveis aos olhos do Mercado. O elevado índice de rotatividade desestimula investimentos em capital humano, tanto por parte do empregador como

do empregado, pois nenhum dos atores tem tempo médio suficiente de permanência no emprego para recuperar gastos em treinamento e na formação de recursos humanos.

Em relação à evolução dos rendimentos médios reais, segundo Chahad e Pozzo (2013), após uma queda nos rendimentos reais entre os anos de 2002 e 2004, os trabalhadores experimentaram uma recuperação gradativa em seus rendimentos até 2011. Durante o período de recuperação com elevação das médias de ganhos reais, observa-se que os trabalhadores por conta própria foram os que obtiveram maior elevação em seus rendimentos, enquanto aqueles de carteira assinada foram os que tiveram menor aumento. Os autores concluem com isso que os grupos ocupacionais com maior flexibilidade de contratação e com empregos mais informais têm maiores crescimentos em seus ganhos em relação aos trabalhadores com carteiras assinadas.

O crescimento nos ganhos reais dos variados trabalhadores é importante, pois estimula o crescimento do consumo das famílias, além de ter sido fator importante no crescimento do PIB brasileiro na época. Porém esse aumento da massa salarial pode significar também aumento dos custos para as empresas, que não têm sua produtividade crescendo no mesmo ritmo.

Chahad e Pozzo (2013) destacam que durante a primeira década de 2000 o crescimento do salário mínimo foi intenso, bem maior que o PIB real per capita. No ponto de vista dos autores, o salário mínimo encontra-se na base da pirâmide salarial, e por ser o menor salário que legalmente alguém pode receber, este serve de parâmetro para os demais salários, de forma que acaba elevando os rendimentos reais, aparentando maior crescimento que os níveis de produtividade do período em questão.

Quanto à produtividade do trabalho nesse período, os autores corroboram que a economia e o mercado de trabalho brasileiro apresentaram e continuam mostrando um baixo dinamismo do padrão de produtividade desde o início de 2000. Esse comportamento tem efeitos negativos na posição das empresas brasileiras quanto à competitividade internacional e dos produtos brasileiros vendidos no exterior, pois apresenta um custo unitário do trabalho maior que seus concorrentes diretos, uma vez que os salários estão crescendo muito e, em contrapartida, a

produtividade do trabalho, afirmando de uma maneira otimista, encontra-se estagnada.

Biancarelli (2014) ainda destaca que, devido à melhoria no mercado de trabalho e na renda da população, e com o estímulo de medidas regulatórias como garantias relacionadas ao crédito habitacional, houve uma expansão, por parte dos bancos, da concessão de crédito para pessoas físicas e empresas.

Apesar da primeira década do século XXI apresentar resultados bastante favoráveis no mercado de trabalho, redistribuição de renda, diminuição da desigualdade social e características próximas ao pleno emprego, essa situação de crescimento não se perpetuará, pois não possui bases sólidas, uma vez que não se investiu no crescimento das atividades econômicas do país, pois é a economia que sustenta o mercado de trabalho. Chahad e Pozzo (2013) observam que houve um estímulo para o aquecimento da demanda, mas não houve preparação do mercado com a expansão da oferta, ou seja, não houve investimentos nos diversos setores da economia.

Santos (2013) afirma que o mercado de trabalho de hoje não oferece as mesmas oportunidades de ascensão social ou de trabalho digno das três primeiras décadas após a segunda guerra mundial. Mesmo com as exigências de qualificação por parte do trabalhador, a maior parte dos empregos gerados hoje, tem sido temporário, com baixos salários e sem muitas garantias sociais.

Baltar, Krein e Moretto (2006) ratificam a afirmação anterior quando destacam que nesse momento a população ativa aumentou, porém não houve aumento suficiente para absorver essas pessoas no mercado de trabalho, pelo contrário, houve uma diminuição significativa nas ocupações nas grandes empresas das indústrias de transformação, construção civil, serviços de utilidade pública, finanças e transporte.

Esse processo pelo qual passam as grandes empresas se deve à reestruturação de sua produção a fim de se modernizarem para concorrerem com outras empresas do mesmo segmento, e diminuir seu quadro funcional para reduzir seus custos, conseqüentemente tornando-se mais competitivas.

Baltar, Krein e Moretto (2006) destacam que essas grandes empresas reduzem seu quadro de funcionários substituindo essa relação pela terceirização de

atividades, o que aumenta o número de empregos, na maioria das vezes não formalizado, nas pequenas e médias empresas e o trabalho por conta própria.

Pochmann (2007) expõe que no cenário laboral apresentado há uma grande disputa entre jovens e adultos pelas poucas oportunidades profissionais que aparecem, Diante disso forma-se um paradoxo: os jovens oferecem grau de escolaridade e qualificações mínimas exigidas, porém não possuem experiência; enquanto os outros, apesar da vasta experiência, estão afastados das salas de aula e de cursos de atualização. O autor salienta que apesar de ambos sofrerem com essa situação, os jovens enfrentam maiores dificuldades que os adultos, pois apresentam maiores taxas de desemprego, maior informalidade e menores rendimentos, o que torna as suas trajetórias incertas e vagas.

Mesquita (2006) menciona outro ponto muito importante, quando fala que o desemprego geral se manifesta além da falta de um emprego. Este ocorre também através de empregos precários ou desalento. Há no meio dos jovens mais pobres um alto índice de desemprego oculto por trabalho precário em função da necessidade de ajudar financeiramente suas famílias, enquanto entre os jovens de classe média que vivem uma realidade de mercado e de escolarização um pouco diferente do grupo citado anteriormente, nota-se com maior frequência o desemprego oculto por desalento.

Ainda segundo o autor, desemprego pelo desalento ocorre quando o indivíduo não possui trabalho e nem procurou nos 30 dias anteriores ao da entrevista de determinada pesquisa, seja por baixa expectativa em relação ao mercado de trabalho ou por outras situações, contudo realizou busca real de trabalho nos últimos doze meses.

Mesquita (2006) conclui afirmando que o aumento do desemprego generalizado leva os adultos à disputa de vagas que outrora pertenciam, predominantemente, a parcela jovem da população, a saber: office-boy; auxiliar de escritório, empacotador, repositor de supermercados, etc.

Ianni (1997) resume o novo cenário econômico social quando fala que:

[...] nesta altura da história, o que predomina é a multidão de trabalhadores, populações ou coletividades nacionais, dispersas em

grupos, etnias, minorias, classes, regiões, culturas, religiões, seitas, línguas, dialetos, tradições culturais, todos membros de uma estranha aldeia global (IANNI, 1997, p.114).

Os posicionamentos dos autores citados nos remetem à ideia de uma selva de pedra e muitos indivíduos nela buscando, de alguma forma, a sua sobrevivência. Conforme as suas condições e limitações tentam alcançar inserção nesse mercado competitivo, dinâmico e cruel. Não se podem esquecer as consequências nefastas que a Globalização e a presença de um mercado exigente e separatista trazem para a sociedade: além de trabalhos informais em condições muitas vezes sub-humanas, o crescimento da violência, criminalidade, do tráfico de drogas e do crime organizado.

O fato é que, com a flexibilização da organização da produção, o trabalhador para se manter empregado, precisa tornar-se polivalente, se atualizando tecnicamente, a fim de vislumbrar um horizonte de crescimento e mobilidade social vertical. Nessa nova sociedade é exigida, além de experiência, uma atualização permanente, pois com o desenvolvimento da tecnologia da informação, os processos mudam rapidamente e os indivíduos precisam procurar a atualização contínua do conhecimento. As mulheres, os jovens e os mais velhos são vistos às margens desse mercado: as mulheres por terem dupla jornada, e por terem sua emancipação relativamente recente, recebem baixos salários em comparação aos dos homens; os jovens muitas vezes ainda não vivenciaram experiência laboral alguma e, por isso, recebem baixos salários, são submetidos a trabalhos precários, geralmente sem os direitos trabalhistas contemplados; e os mais velhos, na maioria das vezes são encarados como ultrapassados em seu conhecimento, lidando também com condições precárias de trabalho.

Apesar do novo mercado de trabalho cada vez mais exigente resultante do cenário de Capitalismo globalizado, em função do número insuficiente de postos capazes de absorver toda a força de trabalho produtiva – muitas vezes capacitada e disponível – há ainda um índice relevante de categorias ocupacionais informais que contribuem fortemente para a desestruturação desse mesmo mercado.

Nessa situação de informalidade encontram-se os assalariados sem registro em carteira de trabalho. A ausência de mediação institucional do Estado torna mais

frágeis e assimétricas as relações capital/trabalho, favorecendo uma flexibilidade quantitativa (dispensa e contratação de mão de obra) muito elevada, que contribui para engendrar uma alta rotatividade de trabalhadores nessas ocupações. Como é sabido, níveis muito altos de rotatividade produzem, de um lado, postos de trabalho de baixa qualidade e praticamente nenhum investimento tecnológico ou em recursos humanos e, de outro, trabalhadores sem especialização definida, que rodam intensamente por ocupações distintas, sem perspectivas de ascensão profissional nem salarial. Outro fator importante é a ausência ou precariedade dos mecanismos de proteção social conferidos pelo Estado a boa parte de seus cidadãos, que tende a transferir para o âmbito familiar e individual a responsabilidade pela sobrevivência numa sociedade marcada por uma crescente redundância do trabalho vivo. (IPEA, LIVRO 4, 2010).

A partir do dia 17 de abril de 2016, com o *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff e sua consequente suspensão por 180 dias, que levou o vice-presidente a assumir interinamente e logo depois de forma “definitiva” até as próximas eleições, em 2018, teve lugar uma reforma ministerial, e com ela uma mudança de orientação de governo, trilhando os caminhos de gestão do país através de uma perspectiva neoliberal, conservadora e autoritária.

Oliveira (2017) explicita que diversas medidas nas mais variadas áreas do governo foram rapidamente implementadas, cujo impacto principalmente para a vida dos trabalhadores, é decisivo. O autor destaca que, dentre as medidas tomadas pelo novo governo, estão a Reforma Trabalhista – que vai contra os direitos trabalhistas previstos pela CLT – e o corte e consequente quebra da continuidade de políticas sociais implementadas pelos governos anteriores.

A Reforma Trabalhista já foi sancionada pelo atual presidente Michel Temer e passou a valer em novembro de 2017, conforme previsto na legislação. O projeto alterou mais de 100 pontos da CLT, permitindo o acordado entre patrões e empregados sobre o previsto em lei nas negociações.⁵

Silva (2017) destaca que a Reforma Trabalhista, com a medida de ampliar as negociações entre empregados e patrões, limita a atuação da Justiça do Trabalho. Com a decisão sobre o valor dos salários e as condições de trabalho passíveis de

⁵ipea.gov.br

acordo exclusivo entre patrões e trabalhadores, as negociações da classe trabalhadora ficam basicamente fora da alçada da Justiça do Trabalho, restando-lhe o papel homologatório, ou seja, de homologar contratos que são feitos privadamente, podendo interferir cada vez menos nos direitos coletivos.⁶

Silva (2017) complementa sobre a diminuição do poder de ação da Justiça do Trabalho quando observa:

[...] a reforma trabalhista cerceia o trabalhador de entrar na justiça, colocando dificuldades em relação à gratuidade, ao acesso, à presença deles nas audiências. É evidente que vai haver um número maior de empregados em regime temporário, regime parcial, trabalhadores eventuais. [...] as empresas terceirizadas são as que mais prejudicam os trabalhadores em relação aos direitos, que pagam bem menos que o trabalhador contratado diretamente; [os terceirizados] trabalham cerca de três horas a mais por semana, são mais vulneráveis a acidentes de trabalho, têm menos recurso do ponto de vista jurídico, porque algumas empresas entram em estado falimentar e, praticamente, fica muito difícil acioná-las na justiça.⁷

A reforma trabalhista traz uma flexibilidade que planta o sentimento de insegurança nos trabalhadores. Não se pode contar com relações a médio e longo prazo, os indivíduos perdem a identidade, com a terceirização eles não passam de prestadores de serviços não mais pertencentes a uma categoria profissional, o trabalhador não cria vínculos sociais, pois a qualquer momento ele pode mudar de “emprego”, perde o sentido de coletividade, além de ser uma força de trabalho à disposição da empresa: quando existe trabalho, ele é chamado e recebe por isso, quando o trabalho acaba, ele fica em casa e não recebe remuneração.⁸

Como principais pontos da Reforma Trabalhista, temos: a jornada de trabalho que poderá ser de 12 horas diárias, respeitando o limite de 220 horas mensais – antes o limite diário era de 8 horas por dia e 44 horas semanais; o prazo de contratação temporária será ampliado dos atuais 90 dias para 120 dias; o acordo

⁶www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2017/09/19 Entrevista ao historiador Fernando Teixeira da Silva, professor do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Unicamp cujo tema é: “Reforma Trabalhista afeta os princípios de solidariedade, de direitos e de justiça social”.

⁷www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2017/09/19 Entrevista ao historiador Fernando Teixeira da Silva, professor do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Unicamp cujo tema é: “Reforma Trabalhista afeta os princípios de solidariedade, de direitos e de justiça social”.

⁸Idem nota de rodapé anterior

coletivo pode definir as regras para a participação nos lucros e resultados da empresa, incluindo parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas; atualmente, trabalhadores que vão e voltam do emprego em transporte oferecido pela empresa têm esse tempo de deslocamento contabilizado como jornada de trabalho, pela proposta, um acordo coletivo pode mudar isso – as negociações em relação a banco de horas ficariam nas mãos das partes, no entanto, fica garantido o acréscimo de 50% no valor pago pela hora extra (hoje, o tempo de almoço, por exemplo, é de uma hora, pela proposta do governo, esse tempo poderia ser diferente, com um limite mínimo de 30 minutos); o acordo de trabalho poderá prevalecer sobre a legislação, o que colocará fim a garantia de praticamente todos os principais direitos trabalhistas atualmente existentes.⁹

Ao contrário do que o empresariado e o governo atual dizem em relação à Reforma Trabalhista, ela não gerará empregos, mas aprofundará a crise econômica e social do Brasil. Da maneira que a Reforma foi elaborada, o seu maior objetivo é afastar os sindicatos – que defendem os interesses dos trabalhadores de maneira mais fortalecida, pois trata de seus direitos enquanto categoria, como uma coletividade – transferindo todas as negociações para serem resolvidas entre empregado e empregador, passando por cima inclusive da legislação trabalhista e de todos os instrumentos legais que a seguem. Dessa maneira, a Reforma Trabalhista apenas contribuirá com a desestruturação do mercado de trabalho brasileiro, com a precarização cada vez maior das ocupações e o desmantelamento dos mecanismos de proteção social ao trabalhador. Nesse cenário todos os trabalhadores sofrerão, principalmente os segmentos mais fragilizados quanto às oportunidades de trabalho da sociedade: os jovens, as mulheres e os idosos.

Diante da conjuntura atual, Oliveira e Sousa (2013) expõem que a educação no Brasil, cujo principal objetivo deveria ser o estabelecimento de relações solidárias, socialização, elaboração de identidades e emancipação humana em busca da cidadania, acaba sendo vista pelas pessoas unicamente como um instrumento de formação que serve como “trampolim” ou porta de acesso direto ao mundo do trabalho.

⁹<http://www.cutsp.org.br/noticias/reforma-trabalhista-conheca-as-mudancas-propostas-por-temer-c8fb/>

Devido aos avanços tecnológicos e velocidade das informações, o Capitalismo e a Globalização exigem a busca de qualificação constante para que o trabalhador se mantenha apto a disputar uma vaga no mercado de trabalho ou para aqueles que estão empregados conseguirem manter as suas posições conquistadas. Apesar dessa nova realidade, a educação por si só não garante a inserção no mercado de trabalho, visto que no Brasil existem outros pontos que são observados no momento de uma seleção: classe social, etnia, gênero e idade – quesitos que não deveriam ser levados em consideração. Além desses aspectos, de nada adianta o investimento em educação com a única expectativa de alcançar a tão sonhada vaga no mercado de trabalho, se este se encontra degenerado e com altas taxas de desemprego. Por fim, o desemprego não é um problema isolado, pontual, que se resolve apenas com o aumento da qualificação ou cursos de atualização. O problema é bem mais complexo, envolvendo questões econômicas, sociais e políticas da sociedade. Se a questão fosse simples, não teríamos pessoas com mestrado e fluência em diversos idiomas fora do mercado de trabalho. Na verdade, não existe emprego suficiente para toda a população, o excedente de mão-de-obra é grande.

Sobre esta questão, Mesquita (2006) argumenta que no Brasil os fatores demográficos constituíam-se como os maiores influenciadores para o aumento do desemprego juvenil nas décadas de 1970, 1980 e início da de 1990, porém com a redução do tamanho das famílias isso não é mais fator determinante. Para ele, no cenário atual não existem vagas de trabalho suficientes para atender a todos os indivíduos que buscam se inserir na estrutura produtiva.

A análise do Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) faz um comparativo da situação de trabalho e estudo da população de 14 a 29 anos segundo cor/raça entre os anos de 2009 e 2014. O universo da presente pesquisa é de jovens de idade entre 18 a 24 anos e por conta disso a leitura dessas análises se restringirá unicamente a esse faixa etária.

No ano de 2009, 9,4% de jovens negros na faixa etária do universo pesquisado somente estudavam, enquanto 12,5% de jovens não negros faziam o mesmo. Em 2014 esses índices aumentaram para 10,6% dos negros e 14,5% dos não negros. Esse aumento tímido do indicador com relação aos jovens negros evidencia que, em

sua maioria, por vivenciarem piores condições sociais em comparação aos não negros, são levados ao mercado de trabalho precocemente, executando atividades precárias na maior parte dos casos, a fim de ajudar no sustento da família, abandonando os estudos ou tentando conciliá-lo com o trabalho. O índice daqueles que trabalham e estudam diminuiu entre os jovens negros, uma vez que em 2009 esse número correspondia a 17,2% e em 2014 foi para 15,4%. Isso se deve às dificuldades de inserção no mundo do trabalho, ampliadas em função da etnia, ou do abandono dos estudos em detrimento da continuidade no trabalho, que muitas vezes é de longa jornada e por isso não possibilita a frequência à escola. Apesar de apresentar índices maiores entre os jovens não negros, estes números também sofreram uma redução do ano de 2009 para o ano de 2014. Em 2009, 21,9% dos jovens não negros estudavam e trabalhavam e em 2014 esse número reduziu para 20,7%.

No panorama geral do Brasil, os jovens enfrentam muitas dificuldades de inserção no mercado de trabalho, porém, em um país de população tão heterogênea, o jovem com características específicas relacionadas à condição social e etnia, não deveria sofrer uma exclusão maior na competição por ocupação de postos de trabalho.

Apesar das dificuldades estruturais e da competição entre jovens e adultos, onde os jovens sempre são maiores prejudicados, pode-se notar uma maior conscientização ao longo dos anos entre os jovens a respeito da importância da qualificação e da educação como diferencial competitivo no mercado de trabalho. Segundo análise do DIEESE, em 2009 os jovens na idade de 18 a 24 anos que estudavam e trabalhavam tinham em média 10,5 anos de estudo, já em 2014 esse número aumentou para 11,1 anos.

No atual cenário de incerteza vivido no mercado de trabalho, Beck (2003) critica veementemente os planos de financiamento da casa própria, assim como todos os outros tipos de financiamento, pois em sua visão, esses sistemas de crédito estão baseados no período do pleno emprego e, ao contrário disso, hoje a incerteza profissional é experimentada por todos os cidadãos, já não se pode contar com a segurança financeira para toda a vida. Segundo o autor, a existência desses planos de financiamento pode resultar em um estado de pobreza nos grupos de salários

mais baixos e também naqueles de salários médios, tendo como principal causa o endividamento destes.

Conforme Bauman (2009), as inseguranças no mundo do trabalho atual são uma poderosa força que divide ao invés de unir; a ideia de “interesses comuns” torna-se cada vez mais distante, impedindo a postura solidária vivida no passado enquanto tática racional e inspira uma estratégia de vida bem diferente daquela que levou ao surgimento dos sindicatos a favor da classe trabalhadora. Com isso, percebe-se uma separação entre Trabalho e Capital, pois este torna-se cada vez mais volátil, extraterritorial, leve, autoconfiante a ponto de chantagear as agências políticas, restrito a um território, para que se submetam às demandas dele. A ameaça do Capital de cortar laços locais e migrar para outra região, leva governos locais a estabelecer ações para atrair a permanência deste. Traduzindo, essas ações significam impostos baixos, pouca ou nenhuma regulação, além de um mercado de trabalho flexível.

Através do presente capítulo tentou-se apresentar um breve histórico da evolução do trabalho em todo o mundo, evidenciando-se os contornos específicos no Brasil.

Desde os primórdios das formas mais primitivas de produção, o Brasil é um país marcado por desigualdades sociais e econômicas, e no que diz respeito à categoria Trabalho, algumas camadas da população encontram-se mais prejudicadas, sendo: mulheres, jovens e idosos.

A exclusão dos jovens no mercado de trabalho é motivo de preocupação social, pois eles não são os únicos atingidos, havendo consequências negativas desse alto índice de desemprego para a sociedade como um todo: o desemprego no início da vida profissional pode impactar negativamente toda a trajetória de um trabalhador; aumentar os índices de violência, de uso de drogas, gravidez precoce e mortes; além de acarretar, no futuro, uma grande quantidade de pessoas idosas sem proteção social, gerando um problema de grande dimensão a ser administrado pelo Estado.

É necessário que o Estado tome para si determinadas tarefas que são de sua responsabilidade, como: a retomada do crescimento econômico do país, que terá como consequência a criação de novos postos de trabalho; a implementação de

políticas públicas de primeiro emprego ligado à melhoria do acesso à educação para a juventude; envolver os empresários para que estes invistam na produção, na geração de novos empregos e voltem seu olhar para oferecimento de oportunidades para essa massa social. Além disso, é importante a participação ativa da sociedade civil, através de associações e movimentos, para que esta possa acompanhar as atitudes desses atores sociais.

3 POLÍTICAS PÚBLICAS

3.1 POLÍTICAS PÚBLICAS COMO PROCESSO

Toda sociedade possui uma heterogeneidade de classes com vários tipos de problemas e necessidades, que geram demandas inicialmente direcionadas para o Estado, que deve buscar soluções que atendam a essas camadas sociais. Dessa forma, é possível dizer que todo cidadão, em algum momento de sua vida, é beneficiado de alguma forma por algum tipo de política pública.

Secchi (2012) cita que há dois termos relacionados às Ciências Políticas passíveis de serem confundidos, devido à sua semelhança e ligação, contudo são distintos. Nos países de língua inglesa, os termos são diferenciados através das palavras *politcs* e *policy*.

Bobbio (2002, apud SECCHI, 2012) conceitua *politcs* como atividade ligada à aquisição e manutenção dos instrumentos necessários para o exercício do poder sobre a sociedade. O segundo sentido da palavra política está no termo inglês *policy*: direcionamento para tomada de decisão e ação.

Este capítulo está vinculado ao segundo termo. Segundo o citado autor, *Public Policy*, ou Políticas Públicas, falam de temas concretos e subjetivos de decisões políticas, juntamente com a sequência de construção e resultados dessas decisões.

Segundo Capella (2015), pesquisadores do campo de estudos e pesquisas em Políticas Públicas identificam o aparecimento da área nos anos 1950, nos Estados Unidos, sob o signo das *Policys Sciences*. Capella (2015) deixa claro que, apesar dos estudos sobre poder político e seu exercício terem ocupado lugar principal nas discussões das áreas de estudo mais tradicionais, como Filosofia e Ciência Política, o movimento dirigido por Harold Lasswell procurava organizar métodos científicos voltados para o estudo contínuo dos pontos relacionados às práticas de governo:

O projeto das policy sciences visava à construção de um campo de conhecimento projetado especificamente para o desenvolvimento de pesquisas e métodos de enfrentamento dos problemas governamentais, ou seja, um campo orientado para a resolução de

problemas concretos relacionados às mais diversas políticas públicas. (CAPELLA, 2014, p.15)

Portanto, conforme Capella (2015), as *Policy Sciences* consistiriam em uma ciência social voltada para a produção de conhecimento a fim de resolver problemas governamentais, através do *know-how* de técnicos especialistas em métodos de análise e solução de problemas.

Secchi (2011) define inicialmente Política Pública como um projeto idealizado para o enfrentamento de um problema público. O autor destaca que esse enfrentamento nem sempre é sinônimo de resolução, uma vez que a estratégia utilizada também pode ser de passividade ou omissão em relação ao problema emergente.

A Política Pública ou a opção por manter determinada situação ou problema social, se inicia com a reivindicação por parte de grupos sociais que são diretamente afetados por esses problemas emergentes, e acabam agilizando uma resposta do poder público, seja de mudança ou manutenção do estado das coisas.

Na visão de Teixeira (2002, p.2), “Políticas Públicas’ são diretrizes, princípios norteadores de ação do poder público; regras e procedimentos para as relações entre poder público e sociedade, mediações entre atores da sociedade e do Estado”.

Quanto ao protagonismo na implantação de Políticas Públicas, existem vários autores e pesquisadores que defendem a abordagem estadocêntrica, outros defendem a abordagem multicêntrica.

Conforme Secchi (2011), a abordagem estadocêntrica considera Políticas Públicas responsabilidade exclusiva de atores estatais. Secchi (2011) salienta que, para esse tipo de abordagem, a exclusividade estatal na realização de Políticas Públicas se deve ao poder imperativo do Estado em fazer leis e fazer com que a população as cumpra. De forma geral, essas políticas objetivam a ampliação e promoção do desenvolvimento social através de ações que irão colaborar para a concretização de direitos da cidadania. Além disso, existem questões conflituosas vividas por diversos atores da sociedade e que nem o mercado nem ela própria têm condições de resolverem sozinhos, dessa forma, entra o Estado para mediar e regular esses interesses.

Secchi (2011) explica a abordagem multicêntrica como aquela que estabelece Políticas Públicas através da ação não somente do Estado, mas de outros atores sociais: organizações privadas, organizações não governamentais, organismos multilaterais e redes de Políticas Públicas. Secchi (2011) acrescenta que, baseado na concepção dos autores que defendem essa abordagem, as Políticas Públicas são organizadas dentro da estrutura estatal, apesar das iniciativas e decisões partirem de diversas origens.

Nesse trabalho adota-se a abordagem multicêntrica, pois apesar do reconhecimento de que em determinadas questões públicas o Estado, devido à sua autoridade soberana, é o ator mais adequado para intervir e resolver, considera-se que ele não é o único com capacidade de elaborar Políticas Públicas.

É muito subjetivo falar em Política Pública isoladamente, pois a mesma se torna real e palpável a partir da existência de programas públicos, projetos, leis, inovações tecnológicas e organizacionais, ações com uma rede de atores envolvidos, enfim, tudo que coloque em prática a idealização de uma saída para a resolução de um problema público.

Secchi (2011) define problema público como “a diferença entre a situação atual e uma situação ideal possível para a realidade pública”. Ele conclui dizendo que um problema só se torna público quando os atores políticos envolvidos o analisam e o consideram uma situação inadequada e quando ele afeta uma coletividade (público).

Seja qual for a área da Política Pública a ser pensada para provável implantação, todas elas passam por um processo chamado de Ciclo de Políticas Públicas, que geralmente se encaixa na grande maioria das abordagens utilizadas, ainda que com algumas especificidades. Contudo, de forma geral, todos os Ciclos priorizam a formulação e o andamento do processo de implantação das Políticas Públicas.

Brasil e Cepêda (2015) descrevem os momentos que compõem o Ciclo de Políticas Públicas: *Agenda-setting*; Formulação; Tomada de Decisão; Implementação; e Avaliação.

Os autores chamam atenção para a forma como o conceito de Ciclo de Políticas Públicas é apresentado: didático, esquemático e sistemático, servindo como referência, guia das etapas participantes do processo para gestores de

políticas públicas, funcionários públicos e todos os atores sociais envolvidos. Porém, não se pode afirmar que os estágios desse ciclo acontecem de forma linear, sequencial e mecânica. Devido aos cenários nos quais ele se insere, há uma diversidade de demandas, recursos muitas vezes limitados, além de gestões e ideologias políticas diferentes, portanto, as etapas desse ciclo podem acontecer em diferentes ordens, podendo também haver supressão de alguma delas.

Brasil e Cepêda (2015) conceituam a primeira etapa do Ciclo de Políticas Públicas – formação da agenda ou agenda-*setting* – como a fase em que diversos atores sociais buscam a atenção do governo para a existência de problemas e a possível inclusão desses na agenda governamental.

Pinto (2008, apud LUKES, 1976) cita que a inclusão de um determinado problema na agenda do governo pode acontecer sob duas perspectivas: pluralista ou elitista. Na perspectiva pluralista, os itens da agenda têm origem de fora do governo e de diversos grupos de interesse, podendo alcançar a agenda através de pressões e mobilizações de grupos populares relacionados ao problema. A determinação da inclusão do problema na agenda-*setting* na perspectiva elitista se dá através da troca de ideias nos círculos profissionais ligados ao governo e a decisão parte das elites diretamente ligadas aos gestores de políticas públicas.

Com o intuito de complementar o conceito de agenda de políticas públicas, Brasil e Cepêda (2015) destacam que esta resulta de uma série de debates retirados de temas públicos centrais pertencentes às diversas comunidades no âmbito micro e macrossocial. Conforme citado acima, há a participação de variados atores nesse processo: atores governamentais que representam o governo nas esferas do regime democrático, nos poderes executivos, legislativos e judiciários e seus ministérios, secretarias e outros; e atores civis, que formam os grupos que pressionam os gestores de políticas públicas para a existência de problemas e possíveis soluções que poderiam ser adotadas pelo governo. Tais atores civis são formados pelos grupos sociais ligados ao problema em questão, instituições representativas das classes sociais, trabalhadores, estudantes, profissionais liberais, e também a mídia e várias formas de comunicação política e social que dão destaque ao problema em questão.

Nem sempre um problema que está sendo uma das pautas dos gestores de políticas públicas fará parte da agenda governamental e, conseqüentemente, se

tornará uma política, pois isso depende de muitos fatores que envolvem prioridades, recursos financeiros e até mesmo influência de grupos de interesse envolvidos.

Após a construção da agenda-*setting*, fala-se da etapa da formulação das alternativas para a tomada de decisão. Rua e Romanini (2009) explicam que esta ocorre logo após a análise do problema que foi inserido na agenda, quando os atores começam a sugerir propostas para a sua resolução, até que seja escolhida a mais adequada, aquela que combine diversos interesses e atenda ao maior número de pessoas envolvidas, para que os gestores partam para a tomada de decisão.

Para Capella (2015), a maior falha da *Policy Science* é a de não ter um projeto democrático, de forma que o processo de produção de Políticas Públicas fica nas mãos de uma elite treinada em resolução de problemas governamentais e a participação dos cidadãos nessa demanda é restrita ou nenhuma.

Brasil e Cepêda (2015) reforçam o que foi mencionado anteriormente quando colocam a importância de que, no momento da formulação da Política Pública, esta não se constitua em apenas uma análise das capacidades técnicas e institucionais para a sua efetividade, mas também garanta um diálogo com os cidadãos ligados ao problema a ser solucionado. Dessa forma, deve-se vincular à formulação de políticas públicas canais de participação social, a exemplo de conselhos, audiências, conferências, etc., a fim de aproximar as demandas da sociedade civil.

Após a formulação das alternativas para a resolução do problema e surgimento de Política Pública, chega-se a fase denominada tomada de decisão, que segundo Brasil e Cepêda (2015) é o momento em que são definidas quais alternativas serão adotadas para resolver os problemas indicados nas fases anteriores.

Brasil e Cepêda (2015), baseando-se na visão de Secchi (2011), destacam que nessa etapa apenas um pequeno número de alternativas é apresentado ao gestor e é o momento em que os interesses dos diversos atores são ponderados e os planos para combater o problema público são apresentados.

Os autores ainda argumentam que no período da tomada de decisão são considerados vários fatores como custos políticos e institucionais, barganhas e negociações políticas, e o gestor público precisa desenvolver uma capacidade de articulação para tomar a melhor decisão, aquela que seja capaz de diminuir o conflito entre as várias classes, sobre a política pública a ser adotada.

Para isso é necessário que o gestor tenha uma visão macro da sociedade na qual Política Pública irá incidir, a fim de que através dela o problema público seja solucionado e os cidadãos tenham uma melhor qualidade de vida.

Após a definição das alternativas a serem adotadas para a solução do problema público, essas são colocadas em prática através da implementação da Política Pública de fato. Rua e Romanini (2009) definem essa etapa do Ciclo de Política Pública como:

[...] um conjunto de decisões e de ações realizadas por grupos ou indivíduos, de natureza pública ou privada, as quais são direcionadas para a consecução de objetivos estabelecidos mediante decisões precedentes sobre políticas públicas (RUA; ROMANINI, 2009, p.91).

As autoras chamam atenção para o fato de que as decisões não se encerram no momento da formulação da Política Pública. Devido à dinâmica do cenário em que a política se dá, durante o processo de implementação novas decisões poderão ser necessárias, assim como a cooperação dos atores sociais envolvidos.

É por conta desse processo dinâmico que a implementação deve ser acompanhada e monitorada em todas as suas etapas, pois se alguma prática não estiver produzindo os resultados esperados, um novo rumo e novas decisões deverão ser tomadas, corrigindo o curso do processo.

A última etapa do Ciclo de Política Pública é a avaliação, entretanto, conforme foi ressaltado anteriormente, o ordenamento do ciclo em etapas é puramente para fins didáticos, uma vez que essas etapas ocorrem de forma dinâmica e conforme a necessidade de cada situação. O exemplo dessa dinâmica e flexibilidade é evidenciado através da etapa de avaliação, que, na prática, ocorre em praticamente todos os momentos do ciclo.

Rua e Romanini (2009) corrobora o que foi afirmado anteriormente quando fala que:

Na gestão das políticas públicas, a avaliação expressa um potente instrumento, na medida em que pode – e deve – ser integrada a todo ciclo de sua gestão, subsidiando desde a identificação do problema, o levantamento das alternativas, o planejamento e a formulação de

uma intervenção na realidade, o acompanhamento de sua implementação, os consequentes ajustes a serem adotados, e até as decisões sobre sua manutenção, seu aperfeiçoamento, sua mudança de rumo ou sua interrupção (RUA; ROMANINI, 2009, p. 107).

Através dos resultados da avaliação é que se decide pela continuidade de uma Política Pública ou por modificações de estratégias durante a execução do programa. Por isso não se deve esperar o término de uma política para realizar a avaliação, o que poderia resultar em desperdício de recursos financeiros e tempo, sem o alcance dos resultados esperados.

Apesar das limitações, Capella (2015) considera esse movimento como precursor dos primeiros debates sobre o estabelecimento de uma área de conhecimento voltada especificamente ao processo de produção de políticas públicas.

3.2 RETROSPECTIVA HISTÓRICA SOBRE A ADOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Santos (2014) faz uma breve retrospectiva histórica sobre o início dos processos e procedimentos do que se pode chamar de Políticas Públicas, dessa relação entre Estado e sociedade. A autora inicia falando da Lei dos Pobres, que existiu em vários países europeus a partir do século XVI e que teve suas particularidades em cada país. O continente europeu vivia um período de transição entre o modo de produção feudal e a constituição do modo de produção capitalista. Naquele momento o objetivo principal dessas iniciativas era o combate à pobreza. Na Inglaterra, como consequência da Revolução Industrial, houve o cercamento das terras coletivas no campo e a expulsão dos camponeses em direção às grandes cidades. Por conta disso a população e a pobreza aumentaram, levando o Estado, com a ajuda da Igreja, a acolher velhos e mendigos em asilos e oferecer ajuda financeira aos pobres. Em troca esses tinham que trabalhar para a Igreja e para o Estado. Dessa forma, completa Santos (2014), através da Lei dos Pobres, tem-se um composto de “assistência, caridade, controle social” e estabelecimento de regras quanto ao preço da força de trabalho.

Santos (2014) continua o referencial histórico chamando atenção para o fato de que no final do século XIX a política social deixa de se voltar para o combate à pobreza e passa a analisar as demandas do mundo do trabalho.

A autora cita várias tipologias de Estado de Bem-Estar Social construídas ao longo do tempo, que coincidirão com diferentes ideários e práticas de políticas sociais, sendo os principais modelos:

- a) modelo Liberal: “o Estado intervém onde o mercado não se faz presente.” Ex. EUA;
- b) modelo Meritocrático: concede o benefício à medida que o beneficiário se insere no mercado produtivo. Ex.: Alemanha;
- c) modelo Social democrata: os benefícios concedidos têm caráter universal. Ex.: Suécia.

Essa classificação citada por Santos (2014) tem como critério a abrangência da cobertura de participação do Estado no gasto social e a amplitude dos riscos cobertos pelas políticas.

Santos (2014) realiza também uma retrospectiva histórica da adoção de Políticas Públicas no Brasil. A princípio, a proteção social no país era sinônimo apenas de direitos previdenciários e trabalhistas, que eram direcionados somente ao trabalhador urbano. Entre os anos de 1960 e 1970 começaram a existir políticas mais abrangentes, apesar de conservarem a essência e convicções políticas de seus formuladores. A partir da vigência da Constituição de 1988, implantou-se um modelo de caráter universalista. Com a crise mundial do sistema capitalista, houve uma interrupção nas políticas universalistas e reforço do investimento no sistema neoliberal, que apoia ações voltadas para o distanciamento do Estado e privatizações. A partir dos anos 2000, surge no Brasil o modelo denominado de neodesenvolvimentista, um modelo que estimula a criação das políticas de transferência de renda. Santos (2014) destaca que apesar dessa nova proposta de sistema, a característica marcante das políticas aí desenvolvidas desde o início de sua história permanece intacta: políticas desenvolvidas como caridade ou favor para o seu público, uma vez que não registou-se mudança positiva na estrutura social como consequência da implementação das políticas econômicas.

Contrariando o ponto de vista da autora acima, Medeiros, Britto e Soares (2007) defendem que os programas de transferência de renda, a exemplo do Bolsa Família, atenderam os objetivos principais propostos, de a atenuação da pobreza no curto prazo e garantia de melhores condições de vida para as gerações vindouras, o que teria se dado através da imposição de condicionalidades, que são contrapartidas, e co-responsabilidades por parte das famílias nas áreas de saúde e educação, a saber: frequência à escola e vacinação das crianças; e acompanhamento pré e pós-natal de gestantes e nutrizes conforme perfil de cada família beneficiada. De certa forma, a exigência do cumprimento das condicionalidades estimula a demanda por serviços sociais como saúde e educação, além do acesso a esses serviços por parte da população mais pobre.

Segundo Medeiros, Britto e Soares (2007) há um impacto positivo dos programas de transferências de renda sobre a pobreza e desigualdade, além de diversas pesquisas apontarem que só a transferência de renda entre as famílias beneficiadas já aumentou a escolarização dos jovens pertencentes a elas, independente de condicionalidades.

Para a autora desse trabalho, afirmar que esses programas de transferência de renda constituem Políticas Públicas que não contribuíram para promover mudança alguma na estrutura social do país seria um tanto radical, dado que outras pesquisas comprovam a amenização da desigualdade e pobreza, além do aumento de escolaridade das crianças, adolescentes e jovens das famílias beneficiadas. Contudo, em consonância com Medeiros, Britto e Soares (2007), defende-se que essas políticas de transferência de renda não serão solução para a erradicação total da pobreza e desigualdade no país, uma vez que trata-se de problemas estruturais. Essas políticas podem, sim, diminuí-los, além de tentar proporcionar a longo prazo um futuro diferente para as gerações vindouras, uma vez que é evidente que mesmo em países com economias de renda alta, há uma parte da população à margem da sociedade, e que por várias razões não consegue se encaixar dignamente no mercado de trabalho e garantir assim a sua subsistência. Segundo Santos (2014):

Política social e gestão social se afastam e se aproximam quanto mais dissociados ou próximos estão de conceitos e práticas relacionados à cidadania, solidariedade, participação e democracia,

em seus sentidos e significados mais substantivos (SANTOS, 2014, p.142).

A existência de uma sintonia entre política social e gestão social, resultando em ganhos significativos para a sociedade a quem se destina essas políticas dependem totalmente dos gestores e formuladores de políticas públicas, das suas concepções, dos seus interesses e de suas alianças e objetivos.

3.3 POLÍTICAS PÚBLICAS DE PRIMEIRO EMPREGO VOLTADAS PARA A JUVENTUDE: O PROGRAMA MAIS FUTURO E A UEFS

Juventude é o período da vida das pessoas anterior à fase adulta em que terão responsabilidades, autonomia e independência financeira. De acordo com a descrição da OIT:

Sob uma visão tradicional desse processo poderia ser descrita como um ciclo que começa do nascimento, passa pela entrada na escola e conclusão do aprendizado escolar, pela inclusão no mercado de trabalho, conquista da independência econômica, saída da casa dos pais, constituição de família (casamento e filhos), e termina com aposentadoria e morte (OIT, 2009, p. 23).

Luz (2015) afirma que a juventude é tida como um período de transição, no qual o indivíduo busca continuamente seu desenvolvimento pessoal nas diversas áreas sociais (familiar, profissional, etc) exercendo seus direitos e deveres de cidadão.

Há diversas perspectivas quanto ao limite de idade para definir quem é jovem. Essa pesquisa seguirá os limites colocados pela sociologia da juventude, uma vez que o grupo de jovens, ao participar do programa de primeiro emprego objeto desse trabalho, tinha idade entre 18 e 22 anos incompletos.

Dessa forma, com base na sociologia da juventude, Costa (2009) a define como “uma categoria sociológica que implica a preparação das pessoas para a vida adulta, compreendendo a faixa dos 15 aos 24 anos de idade”.

Andrade (2008) afirma que, normalmente, o jovem passa por um período em que ele é considerado exclusivamente estudante, não tendo as obrigações do mundo do trabalho. Este é considerado um intervalo de tempo no qual o jovem posterga a sua transição para a fase adulta a fim de se dedicar a escolarização e treinamentos, e é conhecido como Moratória Social.

Conforme destaca Andrade (2008), pesquisas nacionais mostram que o trabalho está entre os principais temas que mais entusiasma os jovens. Eles também entendem que o trabalho é um dos direitos mais importantes do homem enquanto cidadão. A autora ainda chama atenção para o fato de que a centralidade do trabalho para os jovens não se origina apenas do seu significado ético, mas resulta também da sua urgência enquanto problema, pois a falta deste representa uma séria questão que é o desemprego, trazendo consigo outros problemas para a sociedade: a criminalidade, as drogas, o aumento da violência, entre outros.

Segundo Andrade (2008), a entrada no mundo do trabalho serve como um dos marcos principais para indicar que este jovem se transformou em um adulto. Nas últimas décadas, devido a mudanças de padrões produtivos, culturais e sociais, ocorreram variações no período de transição da fase jovem para a adulta.

Aquino (2009) defende que, com a crise do emprego e a escassez de vagas, novas configurações têm surgido entre os jovens. Aqueles com melhor condição socioeconômica adiam a procura por uma vaga no mercado de trabalho e continuam dependendo financeiramente de suas famílias, ao mesmo tempo em que estendem a sua formação educacional para tentarem no futuro uma melhor colocação profissional, ampliando, dessa forma, sua Moratória Social. Há outro grupo de jovens, que se vê obrigado a trabalhar devido à sua situação econômica, e assim se submete a ocupações precárias, mal remuneradas, e também continuam dependendo de seus familiares.

Independente do grupo social a que esses jovens pertençam, as duas situações citadas geram um sentimento de impotência entre eles por não poderem ascender socialmente, além de protelarem a transição para a vida adulta e prolongarem a condição de jovem.

Castro e Aquino (2008) destacam que, apesar da insegurança e incerteza da transição para a vida adulta e das trajetórias laborais trilhadas pela juventude, há

uma discrepância em sua situação socioeconômica que leva à desigualdade entre os jovens, além de preconceitos que existem quanto às características físicas, o que reflete diretamente sobre as oportunidades acessíveis a cada um deles.

Devido a esses fatores específicos de cada grupo de jovens, cada vez mais os conceitos de “jovem” e “juventude” não constituem significados homogêneos, pois dependem de uma série de nuances particulares a cada agrupamento desses sujeitos, tal como a realidade em que vivem. Portanto, diferentes categorias devem ser analisadas criteriosamente pelos técnicos que elaboram e implantam Políticas Públicas a fim de que estas consigam alcançar a finalidade proposta.

Se apenas o critério idade for analisado no momento de elaboração da Política Pública, sem levar em conta outros fatores, tais como a condição social de jovens (que muitas vezes não estão mais na faixa etária pré-determinada pelo programa) e as vulnerabilidades sociais a que estão expostos, muitos desses indivíduos acabarão excluídos dessas ações.

Chillan (2005, apud LUZ, 2015) chama atenção para o cuidado que se deve ter ao implementar uma política pública:

É muito importante conhecer a quem são dirigidas as políticas públicas, e não deixar de lado a perspectiva de conjunto. Conhecendo a quem são destinadas essas ações, planos, programas e políticas, é possível impedir que elas beneficiem unicamente os jovens das classes médias e altas, aqueles que no geral costumam ser os mais capacitados para aproveitar seus benefícios, deixando de lado os jovens das classes desfavorecidas, que enfrentam mais dificuldades e carências (CHILLAN, 2005, p.70, apud LUZ, 2015, p. 76-77).

Os autores citados demonstram isso através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do ano de 2006, realizada pelo IBGE, na qual essa heterogeneidade é confirmada através da análise dos indicadores sociais dos jovens brasileiros, e apresenta várias combinações de critérios socioeconômicos, como exposto a seguir:

Quanto à renda, por exemplo, 31,3% dos jovens podem ser considerados pobres, pois vivem em famílias com renda domiciliar

per capita de até ½ salário mínimo (SM). Apenas 8,6% são oriundos de famílias com renda domiciliar per capita superior a 2 SMs, e cerca de 60% pertenceria ao extrato intermediário, com renda domiciliar per capita entre ½ e 2 SMs. Embora haja equilíbrio na distribuição dos jovens brasileiros por sexo (49,5% homens e 50,5% mulheres), a pobreza é ligeiramente superior entre as mulheres jovens (53,1%), tal como se dá para a população como um todo. Vale observar que os jovens de baixa renda estão concentrados na região nordeste (50,8% do total do país), com destaque para o fato de que 20,6% da juventude nordestina é constituída de jovens pobres que vivem em áreas rurais. Note-se, ainda, que os jovens pobres são majoritariamente não brancos (70,3%), enquanto os jovens brancos são 77,7% dos não pobres(...) (IBGE, 2006 apud CASTRO; AQUINO, 2008, p. 25-26).

Através dessa análise pode-se compreender que o jovem carente de oportunidades geralmente é aquele que, além de ter uma renda per capita familiar baixa, reúne uma série de características regionais e físicas que lhes confere uma condição à margem da sociedade. Da mesma forma essa desigualdade é observada na educação, em que a maior incidência de interrupção dos estudos, muitas vezes pela necessidade de se manter através do trabalho, ocorre entre jovens negros e pobres, que acabam ocupando vagas de trabalho em condições sub-humanas, sem carteira assinada e com salários baixos.

Uma vez que o universo pesquisado encontra-se no município de Feira de Santana e região, atentou-se para diversas pesquisas com foco local, dentre elas um comparativo entre alguns índices referentes à juventude e trabalho na Região Metropolitana de Feira de Santana (RMFS), através de um estudo desenvolvido pelo Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego (SPED), com apoio de uma parceria firmada entre o DIEESE, a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) e o Governo do Estado da Bahia através da Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (SEI). O estudo compreendeu o período de julho a outubro de 2013:

[...] a Região Metropolitana de Feira de Santana (RMFS) é hierarquicamente o segundo aglomerado urbano mais influente do estado da Bahia, sendo composta pelos municípios de Amélia Rodrigues, Conceição da Feira, Conceição do Jacuípe, Feira de Santana, São Gonçalo dos Campos e Tanquinho. Localizada no maior entroncamento rodoviário do nordeste, a região tem papel relevante na base econômica baiana, concentrando 5,3% do PIB

estadual e sediando importantes atividades industriais, comerciais e de serviços (Sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego – Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Feira de Santana).

Conforme o estudo do Sistema PED, no período investigado a população jovem da RMFS foi estimada em 96 mil pessoas, 15% da população residente. O significativo engajamento no mercado de trabalho fez com que esses jovens corresponderem a 19,3% da força de trabalho que impulsionou a economia da RMFS. Entre os 299 mil indivíduos que faziam parte da população economicamente ativa (PEA), 58 mil eram jovens, sendo que 41 mil encontravam-se ocupados e 17 mil desempregados:

Essa pesquisa considerou jovens para essa análise, os indivíduos com idades de 16 a 24 anos, cujo recorte está de acordo com a definição de população jovem estabelecida pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1985. Estando também adequado à idade mínima estabelecida pela legislação brasileira para o ingresso no mercado de trabalho e definindo no limite superior a idade em que se espera que o indivíduo esteja apto a atuar de forma mais qualificada no mundo do trabalho a partir da conclusão da educação formal (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2013, p.3).

Segundo o estudo do SPED, 8,6% dos jovens é referência para o núcleo familiar, seja financeira ou afetivamente. A posição de cônjuge, onde o indivíduo é o parceiro do chefe do domicílio, compartilhando com ele as responsabilidades, também registra um percentual significativo de 9,2%. Em sua maioria os jovens ocupavam a posição de filhos nos domicílios, ou seja, 62,9% ainda residiam com os pais. A proporção dos jovens que faziam parte das demais categorias, como netos ou sobrinhos, alcançou 19,3%.

O Estudo sobre o trabalho e juventude feito pelo SPED aponta que o baixo ritmo de crescimento econômico e o processo de deterioração do mercado de trabalho que caracterizaram as décadas de 1980 e 1990 no Brasil afetaram também a juventude.

Conforme Andrade (2008), em relação à inclusão dos jovens no mercado de trabalho, esse percurso profissional tem sido nitidamente incerto, pois os jovens

ocupam vagas disponíveis no mercado de trabalho, muitas vezes temporárias, com baixos salários e dessa forma nunca têm oportunidade de construir uma carreira profissional sólida.

Um dos indicadores que demonstra de forma mais clara a fragilidade da inserção desse grupo no mercado de trabalho é a taxa de desemprego. Assim como nas demais regiões metropolitanas do Brasil e nos demais países, os jovens da RMFS ainda enfrentam uma taxa de desemprego elevada, sendo consideravelmente superior à dos adultos. A taxa de desemprego para o total da população na RMFS atingiu 15,9% da população economicamente ativa (PEA). Quando medimos somente para jovens a taxa salta para 29,0%, enquanto para a população adulta, composta por indivíduos entre 26 e 60 anos, ficou em 12,8% (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2013, p.4).

Entre os jovens da RMFS o tempo médio despendido na procura de um trabalho foi de 40 semanas. Porém identificou-se no interior do grupo uma diferenciação clara entre aqueles que possuíam experiência de trabalho anterior, que despenderam 36 semanas nessa procura, daqueles em busca do primeiro emprego, para os quais o tempo equivalia a 44 semanas (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2013, p.6).

Quando questionados sobre a própria percepção das dificuldades de inserção no mercado de trabalho, 37,3% dos jovens citaram como obstáculo o excesso de concorrência para as vagas ofertadas. Secundariamente, mas não menos importante, foi elencada a falta de experiência (31,0%) exigida pelo mercado de trabalho.

Mesmo os jovens se preparando em capacitações, cursos técnicos ou superiores, o fato de nunca terem tido experiência profissional influencia negativamente no momento de inserção profissional no mercado de trabalho, além da já mencionada alta concorrência pelas vagas.

Com a diversidade de perfis de juventude acima mostrado, porém com semelhanças em suas demandas e necessidades – divergindo apenas na intensidade de cada uma delas – se faz fundamental o olhar analítico para cada grupo por parte dos formuladores de Políticas Públicas, para que a implantação

dessas políticas possa lhes garantir a condição de cidadãos participativos e atuantes no conjunto da sociedade em que vivem.

Diante do quadro de altas taxas de desemprego juvenil e da precariedade das ocupações produtivas atualmente disponíveis para os jovens, Gonzalez (2009) cita opções adotadas pelas políticas de juventude em relação ao trabalho. A primeira é preparar o jovem através de capacitações para a entrada no mercado de trabalho e, dessa forma, promover a absorção deste pelo mercado de trabalho e em melhores empregos. A segunda é prolongar o tempo desse jovem na escola, postergando a sua entrada no mercado de trabalho. Gonzalez (2009) cita, ainda, que no Brasil já existem políticas federais que procuram combinar as duas abordagens citadas anteriormente, conformando um terceiro tipo de ação: a legalização do jovem no mercado de trabalho e, concomitantemente, sua continuidade e permanência nos estudos.

O Programa Mais Futuro, objeto dessa pesquisa, se encaixa no terceiro tipo de intervenção: apesar dos jovens terem concluído o ensino médio, trabalhavam durante 6h por dia para possibilitar a continuidade nos estudos de graduação ou cursos técnicos e afins.

O autor ainda destaca que em um primeiro momento prevaleceram políticas cujo foco seria a preparação para o mercado de trabalho através de cursos de qualificação profissional, pois se acreditava que o fato do jovem ter concluído um curso de formação profissional poderia ser visto pelos empregadores como algo positivo, mostrando esforço e responsabilidade. Além disso, essa oferta de oportunidades de formação profissional pode ser um agente facilitador na entrada do jovem no mercado de trabalho, minimizando alguns aspectos que o colocam em desvantagem em relação aos demais trabalhadores.

Luz (2015) corrobora as ideias de Gonzales (2009) ao destacar que, na história da educação profissional brasileira é bastante marcante a tentativa de atender às demandas econômicas e mercadológicas, vinculando-se constantemente a educação aos planejamentos econômicos globais e moldando os programas educacionais às necessidades de qualificação de pessoas conforme as demandas do mercado de trabalho, e não para a formação cidadã do indivíduo.

A proposição das organizações sem fins lucrativos, como as VSBA, é de tentar conciliar a preparação do jovem para o mundo do trabalho e para a vida, munindo-lhe de ferramentas para o exercício de sua cidadania, porém sem esquecer-se de preparar esse jovem, fazendo-o desenvolver o conjunto de habilidades exigidas pelo mercado de trabalho, tornando-o diferencial quanto à iniciativa, criatividade, capacidade de lidar com situações imprevistas, entre outras características.

Segundo o Guia de Políticas Públicas Municipais de Juventude (GUIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPAIS DE JUVENTUDE, 2013), a história das políticas públicas voltadas para juventude no Brasil teve início em 1927, com a criação da primeira legislação específica sobre jovens e adolescentes no país, que marca o princípio da intervenção do Estado na elaboração de Políticas Públicas para jovens e adolescentes. Este código foi extinto em 1970 e tinha como objetivo a formação de adultos jovens para o ingresso no mercado de trabalho.

No Brasil, país marcado pela desigualdade em todos os segmentos sociais, as Políticas Públicas para jovens e adolescentes implementadas ao longo do século XX focavam na educação para a classe média, enquanto para os jovens de classes menos favorecidas as Políticas eram emergenciais, de assistência e controle social e direcionadas aos jovens em situação de risco, para que estes, no futuro, não representassem perigo para a sociedade. (GUIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPAIS DE JUVENTUDE, 2013).

Em 1988, concomitante à existência da legislação nacional, os estados federados também podiam legislar sobre os direitos e os deveres dos jovens. (GUIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPAIS DE JUVENTUDE, 2013).

Em 1990 foi criada a Política de Juventude, que trata de igualdade de oportunidades, de garantia de direitos, de empoderamento de atores sociais estratégicos, de informação e participação juvenil e da expressão cultural das juventudes nos processos culturais, sociais e políticos (GUIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPAIS DE JUVENTUDE, 2013).

Também em 1990 foi criada a Agenda Pública de Juventude, como consequência de um cenário preocupante de problemas relacionados à juventude no Brasil. Em função desse cenário, houve a organização de movimentos juvenis em diversas áreas temáticas de interesse, resultando no surgimento de mecanismos

governamentais específicos na tentativa de analisar e propor soluções para alguns desses problemas (GUIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPAIS DE JUVENTUDE, 2013).

O caderno Conceitos Fundamentais – Pontos de Partida para uma Reflexão sobre Políticas Públicas (2014) corrobora o que foi dito anteriormente ao afirmar que a partir da metade de 1980 a juventude ganha visibilidade como “sujeito de direitos”, portadora de demandas específicas que necessitavam de atenção por parte do governo e dos gestores de políticas públicas. Em um momento de transformações tecnológicas, globalização dos mercados, nova divisão internacional do trabalho, trazendo como consequências maior desigualdade social e precarização do trabalho, que afeta principalmente a juventude, o governo se viu diante da necessidade de elaborar “políticas compensatórias” com atenção voltada para os jovens em situações de “risco” ou mais “vulneráveis”. Neste cenário, o governo constatou que era imprescindível voltar o olhar para o jovem na elaboração de Políticas Públicas.

Com a eminência das eleições presidenciais em 2002, uma grande quantidade de diversos movimentos de juventudes de todo o Brasil reuniu-se no Rio de Janeiro e aprovou uma carta em comum chamada Agenda Jovem 2002, que contemplava todos os problemas da juventude identificados no Brasil, assim como sugestões para solucioná-los baseados em ideias e experiências de agendas internacionais dos movimentos e organizações, além dos grupos nacionais citados inicialmente (GUIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPAIS DE JUVENTUDE, 2013).

Em 2005 foi instituída no âmbito federal a Lei n.11.129, de 30 de junho de 2005, que cria a Secretaria Nacional de Juventude, o Conselho Nacional de Juventude (CNJ), e idealiza o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem) (GUIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPAIS DE JUVENTUDE, 2013).

A partir desse período citado, diversos programas e projetos voltados para resolução de problemáticas referente ao público juvenil foram criados nas esferas federal, estadual e municipal. Entretanto, essa pesquisa tem como objetivo analisar e discutir as contribuições e lacunas do Programa Mais Futuro, vivenciado na UEFS, no que diz respeito ao desenvolvimento das capacidades e habilidades necessárias para o ingresso ao mercado de trabalho dos jovens participantes deste programa.

Segundo o caderno de Conceitos Fundamentais – Pontos de Partida para uma Reflexão sobre Políticas Públicas (2014), baseado no autor Krauskopf (2003), existem na literatura quatro enfoques acerca das diferentes concepções sobre a juventude: 1) juventude como etapa de preparação, transição entre a infância e a vida adulta; 2) juventude como etapa problemática; 3) juventude como atores estratégicos para o desenvolvimento; e 4) juventude cidadã como sujeito de direitos.

A partir dessas perspectivas os gestores de políticas públicas elaborarão os programas e projetos voltados para a juventude.

Essa visão do jovem como sujeito em preparação está presente tanto em ações estatais como em atividades desenvolvidas pela sociedade civil. Neste âmbito, em diferentes projetos desenvolvidos, os adultos (militantes, técnicos e funcionários de Organizações Não Governamentais – ONG's) estabelecem com os jovens uma relação de educadores (Conceitos Fundamentais-Pontos de Partida para uma Reflexão sobre Políticas Públicas, 2014).

Estes Programas, Ações e Projetos voltados para a preparação para a idade adulta enfatizam a aquisição de experiências e objetivam a vinculação dos jovens às instituições de transição ao mundo adulto. Entre elas, destacam-se as políticas de educação e qualificação profissional (Conceitos Fundamentais-Pontos de Partida para uma Reflexão sobre Políticas Públicas, 2014).

Para Krauskopf (1998), há duas principais limitações dessa concepção e as suas políticas correspondentes: esta abordagem torna-se reducionista quando não considera os diversos grupos de jovens dentro da juventude, ou seja, os comportamentos e experiências dos jovens não são homogêneos, e da forma tratada a abordagem acaba gerando situações de exclusão. Além disso, esta concepção não considera o jovem como sujeito social do presente, foca as políticas exclusivamente para o futuro, e de certa forma acaba prolongando a situação de dependência desse indivíduo.

A segunda concepção elabora as políticas considerando a juventude como etapa problemática, uma fase em que aparecem problemas que ameaçam a sociedade.

Nesse enfoque, indicadores são utilizados para ressaltar a vulnerabilidade dos jovens. Os indicadores revelam que são os jovens os que “mais matam e os que

mais morrem”; os que vivenciam os maiores índices de desemprego e estão “fora da escola”. Esta abordagem remete, também, a temas como violência, drogas, gravidez precoce ou não planejada (Conceitos Fundamentais-Pontos de Partida para uma Reflexão sobre Políticas Públicas, 2014).

Segundo Abramo (2005), essa perspectiva gera políticas de caráter compensatório e com atenção àqueles grupos da juventude com características de vulnerabilidade, risco ou transgressão (geralmente os grupos que se encontram na juventude urbana popular).

Ainda conforme Abramo (2005), esta abordagem predominou nas ações públicas no Brasil nos anos 1980 e 1990, onde a juventude popular tornou-se alvo de discussões e criação de Políticas Públicas por parte do Estado e sociedade civil. Até hoje essa concepção serve como fundamentação para justificativa dos programas e Políticas Públicas voltadas para jovens, destacando a ideia da diminuição do envolvimento dos jovens com a violência a partir das ações dessas políticas.

A maior limitação dessa abordagem é a forma como estigmatiza a juventude, tratando o sujeito jovem como um problema para a sociedade, como um risco social, Abramo (2005) argumenta que devido a diversos debates sobre isso no Brasil, alguns atores têm procurado substituir a ideia de “juventude problema” por “jovem como solução”, *slogan* que faz parte da terceira concepção tratada abaixo.

No terceiro enfoque, no qual a juventude é atriz estratégica para o desenvolvimento, parte-se da afirmação de que o investimento nos jovens – como capital humano e social – é fundamental para o desenvolvimento do país. As agências de cooperação e os organismos internacionais estão entre os principais responsáveis pela difusão desta abordagem (Conceitos Fundamentais-Pontos de Partida para uma Reflexão sobre Políticas Públicas, 2014).

Conforme Abramo (2005), esta concepção vê os jovens enquanto atores dinâmicos da sociedade, possuidores de capacidade potencial para enfrentar os desafios impostos pelas inovações tecnológicas e transformações produtivas. Além disso, os jovens são vistos como forma de resolver os problemas de desenvolvimento, como por exemplo, o crescimento da população idosa.

Para a autora, a grande limitação dessa abordagem é a forma que é depositada a total responsabilidade de desenvolvimento local nos jovens, sem considerar as suas necessidades. Há a tendência de colocar os jovens em situação de exclusão, não pela ótica da abordagem da “juventude como etapa problemática”, mas pela total incorporação dos jovens como solucionadores de problemas em suas comunidades, sociedades, além do risco de serem tratados como prioridades pelos gestores de políticas públicas somente por conta de seu potencial de contribuições, esquecendo-se de suas demandas.

A concepção da juventude vista como cidadã, sujeito de direitos, reconhece a singularidade desta etapa da vida, as especificidades e necessidades dos jovens, assim como sua capacidade de contribuição e participação. Considerando o desenvolvimento juvenil de forma integral, busca-se articulação com as outras políticas públicas. Este enfoque busca a inclusão dos jovens como sujeitos explícitos de direitos civis, políticos, culturais, sociais e econômicos, de maneira a permitir que exerçam plenamente sua condição de cidadãos (Conceitos Fundamentais-Pontos de Partida para uma Reflexão sobre Políticas Públicas, 2014).

Karuskopf (1998) destaca que há um fortalecimento do conceito de cidadania deste grupo com a promoção dos direitos humanos, a ampliação dos atributos da cidadania, assim como a construção da identidade juvenil. A autora cita que além dos diversos programas voltados para a infância, adolescência e juventude, como ações que visam o fortalecimento da cidadania desses indivíduos, há também a criação de estatutos da criança e do adolescente e de direitos da juventude.

Abramo (2005) informa que essa diretriz tem sido desenvolvida depois dos anos 1990 em alguns países, gerando políticas baseadas no desenvolvimento da cidadania, considerando os jovens como sujeitos integrais, levando, assim, à elaboração várias políticas em áreas diferentes, porém interligadas. A autora continua citando que essa perspectiva ainda se inicia no Brasil, porém ela vê como o enfoque mais válido no sentido de criar políticas universais que atendam às necessidades desse grupo de forma integral e abrangente, sem deixar de reconhecer o seu potencial de contribuição e participação.

Abramo (2005) chama atenção para o fato de além das quatro vertentes elencadas por Dina Krauskopf, no Brasil existe mais uma abordagem que tem ligação com a perspectiva do “jovem como ator estratégico para o desenvolvimento”,

coloca o jovem como ator com papel especial de transformação, como fonte de crítica, debates e capacidade de sonhar com uma sociedade melhor. Esse enfoque é ligado a partidos políticos e movimentos sociais, tendo a participação dos jovens como forma de pressão para formulação de políticas da juventude.

Como todas as abordagens, esta perspectiva também possui algumas limitações citadas por Abramo (2005): a participação dos jovens em campanhas cívicas e tarefas de construção ou reconstrução nacional, mantendo as necessidades dos jovens despercebidas, havendo o risco de estimular o estigma de que os jovens constituem o único grupo capaz de promover mudança social e inovação, menosprezando a importância de outros sujeitos e movimentos sociais.

Pode-se considerar que o Programa Mais Futuro, objeto de análise dessa pesquisa, abrange um pouco dos diversos enfoques anteriormente explicitados. A concepção da “juventude como etapa de preparação, transição entre a infância e a vida adulta” é explícita no momento em que o programa estabelece uma relação de educador com os jovens aprendizes, preparando-os através de capacitações teóricas e práticas para o mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, a literatura do programa considera-o como uma ação voltada para jovens em situação de vulnerabilidade social, expressando um pouco da concepção de “juventude como etapa problemática”. Por fim, de forma predominantemente indireta, através de algumas aulas ministradas em suas capacitações, trabalha o fortalecimento da cidadania dos jovens participantes, da sua identidade e de seus direitos como sujeito ativo que faz parte da sociedade.

O Planejamento Estratégico do Estado da Bahia, Justiça, Segurança e Direitos Humanos, através do Plano de Trabalho UEFS, VSBA e CIEE (2013) detalhou esse cenário de vulnerabilidade social pelo qual passam os jovens alvos da política pública de primeiro emprego:

Como se sabe, embora não haja relação direta entre pobreza e criminalidade, a exclusão e a violência têm estado frequentemente associadas nas ocorrências de violação de direitos, muitas das quais já relacionadas, no Estado da Bahia, à ação do crime organizado, ao tráfico de armas e de drogas, de exploração sexual de adolescentes, crianças e adultos, ao tráfico de pessoas etc. Entre as vítimas preferenciais da violência e do crime, especialmente dos homicídios, estão os jovens de 15 a 24 anos, a maioria de negros, pobres, sem

escolaridade, sem emprego e moradores de áreas de vulnerabilidade social (PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA BAHIA, JUSTIÇA, CIDADANIA, SEGURANÇA E DIREITOS HUMANOS, p. 65 apud PLANO DE TRABALHO UEFS, VSBA E CIEE, 2013, p.03).

Para as VSBA, através da implantação de Políticas Públicas de primeiro emprego para jovens o governo procura combater a vulnerabilidade social, reduzindo a pobreza e desigualdade socioeconômica. Conseqüentemente, tais políticas teriam efeitos para a sociedade como um todo, promovendo a inclusão do jovem à sociedade, dando a este indivíduo confiança no futuro, preparando-o para o exercício de sua cidadania e estimulando o desenvolvimento econômico da cidade onde se situa o programa.

Gonzalez (2009) questiona a eficácia das políticas de formação profissional no que diz respeito a uma redução significativa do desemprego juvenil, pois, segundo ele, o aumento do desemprego acontece apenas entre os jovens e deve-se à geração insuficiente de postos de trabalho para abrigar toda a população trabalhadora. Dessa forma, capacitar os jovens não é garantia de um espaço maior no mercado de trabalho, pois mesmo que isso aconteça, haverá um aumento no desemprego dos trabalhadores adultos, visto que não existe quantidade suficiente de empregos para todos. Gonzalez (2009) coloca, ainda, que num cenário de altos índices de desemprego, a oferta de formação profissional é uma política compensatória, já que ela pode diminuir a desigualdade interna no mercado de trabalho, desde que seja direcionada para os jovens mais carentes dessas oportunidades de trabalho.

Gonzalez (2009) pondera que, se houver criação de novos postos de trabalho permanentes, o problema do acesso dos jovens ao emprego tende a ser reduzido. Dessa forma, a oferta de oportunidades de formação profissional pode ser eficaz para a construção de trajetórias profissionais, onde seja possível crescer na medida em que se estuda, qualifica e especializa. Contudo, a oferta de capacitação profissional por si só não é suficiente; sendo necessário também que as empresas absorvam esses novos talentos através da criação de vagas permanentes e ofertas de maiores salários (GONZALEZ, 2009).

Gonzalez (2009) observa que durante as várias experiências de Políticas Públicas na área de trabalho para jovens, foi se percebendo que a simples oferta de

cursos de formação profissional, por melhores que fossem, não produziria uma mudança significativa na situação dos jovens no mercado de trabalho. Essa conclusão influenciou a criação de programas que procuravam combinar a qualificação com alguma providência de colocação no mercado de trabalho.

O Programa Mais Futuro já foi desenhado nesse formato, pois proporciona aos jovens a primeira experiência profissional em entidades públicas, aliada à formação teórica, de forma que, ao final de dois anos, os jovens terão obtido seus certificados de assistentes administrativos.

Gonzalez (2009) esclarece mais uma questão importante, a da existência de políticas de incentivo à contratação, como por exemplo, a redução de custos de contratação para empresas privadas, transferindo para o Estado uma parte desses custos salariais. A ideia dessa ação é estimular as empresas a manter o jovem empregado por um período suficiente para que ele adquira experiência e credenciais que influenciem de forma positiva em sua trajetória profissional. Segundo Gonzalez (2009), há dois riscos nessa contratação com subsídios: o primeiro risco é que se a política for eficaz na contratação de jovens, estes acabarão substituindo os trabalhadores adultos. Dessa forma, não há vantagem social e o subsídio acaba beneficiando exclusivamente a empresa, uma vez que os adultos desempregados acabam competindo com os jovens desempregados. O segundo risco é em relação à ineficácia da política, uma vez que a esta reduz os custos do trabalhador jovem sendo que este já possui o custo baixo.

O autor ratifica que em relação a outras faixas etárias, o trabalhador jovem é aquele possui salários mais baixos e muitas vezes trabalham de forma temporária, de forma que suas demissões têm menor custo. Assim, em diversos casos, esse tipo de incentivo acaba não sendo tão atrativo para que as empresas realizem a contratação de jovens, e quando o fazem utilizam o subsídio para uma contratação que já estava em seus planos realizar.

Outro argumento que Gonzalez (2009) utiliza para questionar a política de incentivo à contratação é a colocação desses jovens em empregos de baixa qualidade, que não contribuirão positivamente para o seu aprendizado profissional devido à sua curta duração e à falta de interesse dos empregadores em promover a sua aquisição de conhecimentos – que poderia resultar em enriquecimento do seu currículo e de sua trajetória profissional.

Existem inúmeros programas e políticas de incentivo aos jovens voltados para a conclusão do nível de escolaridade e para a promoção da sua inserção no mercado de trabalho. Porém, conforme exposto na introdução, o presente trabalho pretendeu alcançar os seguintes objetivos: identificar o papel da UEFS como Instituição parceira do Programa Mais Futuro; investigar se foram desenvolvidas capacidades e habilidades necessárias para o ingresso dos jovens participantes do Programa Mais Futuro ao mercado de trabalho; e, por fim, se estas houverem sido desenvolvidas, caracterizar tais capacidades e habilidades.

Os jovens selecionados pelo programa têm direito à capacitação técnico-profissional continuada em paralelo à prática no ambiente de trabalho; remuneração mensal, salário mínimo/hora durante a formação teórica (treinamento) e formação prática supervisionada; contrato de aprendizagem por tempo determinado (até 2 anos) regido pela CLT (art. 428 e seguintes); Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); vale transporte; vale lanche; e plano de saúde (VSBA, 2018).

Conforme o Manual da Metodologia de Aprendizagem do Programa Mais Futuro (2013), a formação dos aprendizes é dividida em três partes, a saber:

- a) núcleo Básico: constituído por disciplinas relacionadas à formação da identidade pessoal, o conhecimento do cenário do mundo de trabalho e o aprendizado sobre as competências essenciais requeridas no mercado de trabalho formal. Esse núcleo foi aplicado a todos os aprendizes;
- b) núcleo Específico: formado por disciplinas ligadas à área de ocupação do jovem aprendiz e às atividades exercidas pelo jovem no órgão ou entidade do poder executivo estadual concedente (UEFS);
- c) núcleo Prático: acompanhado pelos coordenadores práticos dos setores em que os jovens trabalharam. Essa fase oportuniza o exercício da teoria apreendida nos núcleos anteriores e é uma forma de fixar o conjunto de competências que foram ensinadas na parte teórica do Programa.

O Manual da Metodologia de Aprendizagem do Programa Mais Futuro (2013) coloca que é esperado do modelo de educação técnico profissionalizante um processo de aprendizagem contínuo, no qual o indivíduo seja preparado para o pensamento não linear, resolução de problemas e uso da criatividade. Enfim, que o jovem adquira uma visão do todo do lugar onde atua e dessa forma possa analisá-lo com clareza e tenha condições de interferir neste para melhorá-lo. É esperado que o

jovem, durante este processo de aprendizagem, possa ligar os conceitos teóricos com a vivência prática e assim construa novos conceitos e aprenda continuamente com essa experiência.

O Manual da Metodologia de Aprendizagem do Programa Mais Futuro (2013) se refere ao educador como facilitador da construção do conhecimento dos aprendizes, ao mesmo tempo em que desenvolve neles habilidades que são exigidas no mundo atual.

O mesmo manual se refere ao jovem aprendiz como autor de sua própria aprendizagem, processo em que ele pode testar, construir hipóteses, criticar e construir teorias, o que contribui para que ele pratique habilidades e construa em si diversas competências.

As aulas de responsabilidade das VSBA são ministradas na ambiência da UEFS, enquanto as de responsabilidade do CIEE são ministradas no prédio da entidade.

Os conteúdos são divididos em módulos, sendo que o módulo I diz respeito à parte de Conhecimentos; o módulo II ao Desenvolvendo Habilidades; e módulo III ao Desenvolvendo Atitudes. Capacitações como Qualidade no Atendimento, Comunicação Empresarial, Vínculos Sociais I e II, Informática Básica e Avançada, Matemática Básica, Matemática Empresarial e Diversidade Cultural, foram algumas das disciplinas ministradas nas capacitações.

Conforme Manual da Metodologia de Aprendizagem do Programa Mais Futuro (2013), por se tratar do dinamismo e energia do público jovem, diversas técnicas de ensino-aprendizagem e meios de transmissão do conhecimento foram utilizados como formas de atrair atenção desses indivíduos, além de estimular a participação ativa. De acordo com a natureza de cada módulo ou disciplina, foram empregados: estudos de caso; jogos e simulações; conferências; aulas expositivas; seminários em grupos; debates; e intercâmbios de experiências.

Conforme o Manual da Metodologia de Aprendizagem do Programa Mais Futuro (2013), no início do Programa o jovem deve ser acolhido nas dependências da Concedente (UEFS) que irá apresentar a Instituição aos jovens, sua visão, missão, valores, sua política de valorização e capacitação dos funcionários, além de

apresentar os educadores da parte prática na UEFS (funcionários dos setores que serão seus coordenadores práticos durante o programa).

O citado manual também prevê uma avaliação do perfil de cada jovem para melhor inseri-los nos setores, de forma que possam desenvolver o máximo de suas habilidades. Da mesma forma, prevê a realização de rodízio dos jovens em diversos setores da concedente (universidade) durante a duração do programa, a fim de ampliar os horizontes de aprendizado desses jovens.

Durante todo o programa os jovens foram acompanhados no desenvolvimento de sua rotina de trabalho pela equipe das Voluntárias Sociais, formada pela coordenadora pedagógica que atendia na UEFS, psicólogos que realizavam visitas periódicas, assistentes sociais, gestores da VSBA, CIEE e SAEB e pelos coordenadores práticos.

Segundo as normas do Manual da Metodologia de Aprendizagem do Programa Mais Futuro (2013), ao final do programa o jovem deve ter participado de todos os encontros de qualificação, com frequência mínima de 90% da carga horária, para que seja emitido um certificado de qualificação profissional pelas Voluntárias Sociais da Bahia. Esse certificado contém o título e o perfil profissional de conclusão para a ocupação na qual o aprendiz foi preparado, que no caso deste programa, foi a qualificação de Assistentes Administrativos.

Em conformidade com o exposto no Plano de Trabalho UEFS, VSBA e CIEE (2013), os aprendizes selecionados devem se apropriar de conhecimentos teóricos e práticos que os habilitem a realizar as seguintes atividades: executar serviços de apoio às áreas de Recursos Humanos, Administração, Finanças e Logística; atender fornecedores e clientes, transmitindo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratar de documentos variados, cumprindo todos os procedimentos necessários referentes aos mesmos; preparar relatórios e planilhas; executar serviços gerais de escritório. Tais atividades devem fazer parte das denominações de ocupação do Código Brasileiro de Ocupações (CBO), como segue:

4110-10 - Assistente administrativo - Agente administrativo, Assistente de administração, Assistente de controlador de orçamento, Assistente de controle administrativo, Assistente de escritório, Assistente de faturamento, Assistente de finanças - exclusive no serviço público, Assistente do setor de firmas e

procurações, Assistente técnico - no serviço público, Assistente técnico administrativo, Encarregado de departamento de pessoal, Encarregado de pessoal. (CBO apud PLANO DE TRABALHO UEFS, VSBA E CIEE, 2013, p.5).

O Plano de Trabalho UEFS, VSBA e CIEE (2013) também justifica a escolha da faixa etária entre 18 e 22 anos incompletos para os jovens participantes do Programa na universidade: o fato de lidar com sistemas informatizados próprios de cada setor; o aprendizado prático em alguns setores que extrapolam o horário comercial (como o turno noturno da biblioteca, por exemplo) – desde que não ultrapassem a jornada diária de 6 horas e semanais de 30 horas; e o contato com o público em muitos setores, considerando a percepção deste quanto à credibilidade de quem lhe presta o atendimento – fatores como apresentação, responsabilidade e confiabilidade, exigem certo grau de amadurecimento do informante. Esses foram alguns dos fatores que contribuíram para a escolha da idade dos jovens aprendizes, pois quando se trata de travar contato com o público em situações muitas vezes de estresse, acredita-se que há um nível de amadurecimento e equilíbrio emocional maior em jovens com idade a partir de 18 anos.

A UEFS viu a sua participação no Programa Mais Futuro como uma oportunidade de colaborar com o desenvolvimento social e econômico da região, a partir do momento que proporciona a experiência do primeiro emprego a esse grupo de jovens aprendizes, influenciando na sua qualidade de vida e proporcionando desenvolvimento pessoal, profissional e como cidadãos participantes ativos da sociedade em que vivem.

É através dessa diretriz específica que a UEFS interagiu com a ONG VSBA, estudou a proposta do Programa Mais Futuro e, em conjunto com a mentora desse projeto, pensaram na melhor estratégia para implantar a primeira experiência dessa política na Instituição, de forma que pudesse proporcionar a esses jovens uma ideia do mundo do trabalho e suas formalidades, bem como os conhecimentos, habilidades e atitudes exigidos aos candidatos que concorrem a vagas de emprego em empresas. Para a UEFS, essa política vai muito além dos objetivos propostos, sendo uma política que gera desenvolvimento pessoal, profissional e econômico, promovendo a consolidação da cidadania dos jovens, sujeitos ativos e inclusos em

uma sociedade democrática, e também contribuindo com a efetivação de sua dignidade, profissionalização, trabalho e renda.

4 EMPREGABILIDADE E COMPETÊNCIAS PARA A INSERÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO

4.1 O DESAFIO DA EMPREGABILIDADE

Com as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, as empresas precisaram rever seus desenhos organizacionais, retirar alguns cargos e os funcionários tiveram as suas responsabilidades aumentadas. As carreiras conquistadas e mantidas ao longo de uma vida tornaram-se cada vez mais raras, e o grande desafio atual encontrado pelos profissionais é o de acompanhar as mudanças do mercado, procurando desenvolver diariamente novos conhecimentos e atualizar aqueles já existentes, ao tempo em que adquirem novas habilidades exigidas por esse novo contexto.

Maciente (2012) observa que uma força de trabalho mais qualificada contribui para que as empresas diminuam seus custos de produção, adotem tecnologias mais modernas e desenvolvam melhores práticas de gestão. O autor também cita que há estudos que utilizam o fator de proporção local de trabalhadores com ensino superior como indicador para medir a qualidade do mercado de trabalho local, porém, salienta que este não é o único indicador e nem variável suficiente para definir o grau de qualificação de mão-de-obra do local pesquisado, pois existem algumas habilidades específicas dos trabalhadores que são mais desenvolvidas dentro do ambiente de trabalho.

A palavra “empregabilidade” é recente e passou a ser mencionada com mais frequência nessa última década, devido às mudanças nas características de emprego no mercado de trabalho.

Hillage e Pollard (1998, apud Campos et al. 2008) definem empregabilidade como a habilidade para movimentar-se de forma independente dentro do mercado de trabalho, conquistando a realidade do emprego sustentável.

Lavinas (2001, apud HELAL; ROCHA, 2009) complementam esse conceito quando dizem que o termo se refere ao perfil individual do trabalhador capaz de

fazê-lo livrar-se do desemprego, melhorando cada vez mais a sua performance profissional e, dessa forma, mantendo-o sempre empregado.

Minarelli (1995) coloca que nos Estados Unidos, a tradução de empregabilidade é *employability* que significa a condição de dar emprego ao que se sabe, a habilidade de ter emprego. O autor define empregabilidade como a capacidade de prestar serviços e de obter trabalho.

Helal e Rocha (2009) citam que vários autores debatem sobre empregabilidade relacionando-a a um discurso neoliberal, que transfere a responsabilidade pelo emprego da sociedade e do Estado para o próprio trabalhador.

Conforme Freitas (2000), citado por Helal e Rocha (2009), nessa linha de discurso e também nas ações organizacionais, é dito que o profissional deve ser o “empreendedor de sua própria vida”, ele deve estabelecer as suas metas de vida e se ver como um “investimento que deve dar retorno” na busca de melhoria de sua empregabilidade no mercado de trabalho.

4.2 AS COMPETÊNCIAS ORIENTADAS PARA O MERCADO DE TRABALHO

Por conta das mudanças no mercado de trabalho e, conseqüentemente, nos quadros organizacionais das empresas, inclusive com a supressão de níveis hierárquicos, o mercado procura profissionais que tenham múltiplas habilidades, generalistas e que sejam solucionadores de problemas.

Em consequência disso, o tema “competência”, seu desenvolvimento e sua gestão, têm entrado na agenda de discussões do meio acadêmico e empresarial.

Existem diversos significados para a palavra competência. Popularmente se fala de competência para definir uma pessoa qualificada para realizar algo. O antônimo dessa palavra muitas vezes a torna depreciativa, quando se pensa na negação desta capacidade.

Conforme a definição do *Cambridge Dictionary* (2017), competência é a habilidade para fazer algo bem (*the ability to do something well*). Já o dicionário de língua portuguesa Priberam (2017) explica esse termo como capacidade, suficiência

(fundada em aptidão), atribuições. Ambos os dicionários trabalham com a palavra no sentido da capacidade de executar bem uma tarefa, de forma suficiente, com aptidão.

Mitchell (2004) destaca que competência não é a capacidade que o indivíduo tem de reagir adequadamente e sim o resultado verificável de como o indivíduo reagiu ao estímulo externo. Segundo o autor, é um processo de olhar para trás e conjecturar sobre o desempenho que a pessoa apresentará diante de uma situação.

Fleury e Fleury (2001) afirmam que a palavra competência é ligada à diversas áreas de compreensão: no nível da pessoa (competência do indivíduo); das organizações (*core competences*) e dos países (sistemas educacionais e formação de competências).

Ruas, Antonello e Boff (2005) destacam a noção de competência organizacional como a construção de um conceito mais recente, porém ressaltam que o conceito de competência individual tem a sua construção mais antiga e heterogênea, a partir de cada contexto vivido. Os autores apresentam a origem do termo relacionada à noção de qualificação, pois essa ligação se faz a um ambiente de emprego formal, em sua maioria industrial, pautado em atividades previsíveis e na presença forte e atuante de sindicatos de classe. A partir dos anos 1990 esse conceito mudou, devido ao surgimento de outro cenário: o estímulo à reestruturação produtiva; abertura de mercados com intensificação da concorrência; a predominância da atividade de serviços; trabalhos de características descontínuas e informal; e enfraquecimento da atuação dos sindicatos dos trabalhadores. Com toda essa nova lógica econômica, os autores chamam atenção para um novo conceito de competência, sendo: desenvolvimento de aptidões que serão utilizadas em situações em sua maioria inesperadas dentro de uma organização. Para Ruas, Antonello e Boff (2005), não basta ao indivíduo saber fazer, além disso, ele deve desenvolver a sensibilidade de identificar situações repentinas que exigem uma ação rápida voltada para a solução de problemas enfrentados na empresa.

Ruas, Antonello e Boff (2005) colocam esse novo conceito de competência como reflexo da crescente instabilidade econômica, da baixa antecipação das empresas em seus mercados e na relação com seus clientes, da necessidade emergente de personificação dos produtos e serviços para um público cada vez

mais exigente e bem informado, além de uma diferente organização do trabalho, de relações trabalhistas incertas e bastante fluidas.

Segundo Dutra (2002), a organização possui um conjunto de competências que lhe são peculiares, oriundas de sua criação e desenvolvimento. O autor destaca que as pessoas possuem um conjunto de competências que pode ou não estar sendo usadas dentro da organização, e as define:

Competências Organizacionais podem ser definidas como características de seu patrimônio de conhecimentos que lhe conferem vantagens competitivas no contexto em que se insere. Competências Humanas são a capacidade da pessoa de agregar valor ao patrimônio de conhecimentos da organização (DUTRA, 2002, p. 126).

O presente trabalho tem como objetivo aprofundar-se no tema competência individual, e nos vários conceitos e características que os profissionais precisam ter para efetivá-la no mercado de trabalho. Entretanto, em vários momentos entrará na competência organizacional, pois separá-las totalmente é uma tarefa difícil visto que entre pessoas e organizações há um constante processo de troca de competências.

Por conta da necessidade do alinhamento de competências organizacionais e competências individuais a fim de alcançar crescimento e competitividade da empresa dentro do seu mercado, Dutra (2012) salienta que o sistema de gestão de pessoas foi se modificando, inovando na forma de gerir pessoas, aliando a gestão por competências humanas com os objetivos organizacionais. O perfil dos profissionais exigidos pelas empresas mudou, de forma que hoje se espera um profissional autônomo e empreendedor, que gere cada vez mais valores agregados para o patrimônio organizacional. Deixou-se de concentrar esforços no controle de pessoas para focar no desenvolvimento da empresa e das pessoas que fazem parte do seu quadro funcional, de forma que há uma busca incessante por pessoas comprometidas, criativas, com grande visão do contexto geral da organização e do mercado e que tenham capacidade de agir sobre esse cenário, modificando-o favoravelmente (DUTRA, 2012).

Fleury e Fleury (2001) citam o trabalho e as ideias de alguns autores americanos (Spencer; Spencer, 1993; MCLAGAN, 1996; MIRABILE, 1997) durante a

década de 1980 a respeito do tema competência: um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, um conjunto de capacidades humanas) que fundamentam um alto desempenho, sendo que este é explicado através da inteligência e personalidade das pessoas. Dessa forma, esses autores veem a competência como um estoque de recursos que o profissional retém. Apesar do alvo do estudo desse tipo de competência ser o indivíduo, baseada na visão de Fleury e Fleury (2001), a maioria dos autores americanos salienta a importância da competência a fim de atender às necessidades de cargos dentro de uma organização.

Reforçando as ideias desses autores a respeito de “competência”, Rabaglio (2015) define-a como conhecimentos, habilidades e atitudes que formam o diferencial que compõe o perfil de cada indivíduo e repercute diretamente em seu desempenho funcional, assim como nos resultados do seu trabalho.

Quando se fala em capacidade, Ruas, Antonello e Boff (2005) a definem como tudo que se aprimora e se desenvolve sob a forma de talento e que é estimulado em uma ação que se relaciona ao conceito de competência. Os autores salientam que as capacidades são formadas por conhecimentos, habilidades e atitudes, e algumas ações vão necessitar de outros mecanismos além das capacidades, mas também de instrumentos, sistemas ou equipamentos.

Ruas, Antonello e Boff (2005) ratificam o que foi colocado por Rabaglio (2015) quando enfatizam que a percepção de competência não deve ser confundida com a de desempenho, que é a avaliação da performance. Na verdade, a competência pode ser identificada como um meio de alcançar o desempenho esperado, mas jamais ser confundido com ele.

Rabaglio (2015) entende que uma pessoa desempenha satisfatoriamente as suas atividades quando possui os conhecimentos necessários e as habilidades e atitudes fundamentais para alcançar o objetivo esperado pela empresa no trabalho executado.

Bonazina (2006) argumenta que não se obriga um indivíduo a ser competente, nem tampouco a tornar-se competente. A organização pode até requisitar competências dos seus colaboradores, criar um ambiente propício para o

desenvolvimento delas, legitimá-las, porém o indivíduo precisa se auto motivar para desenvolver as competências e utilizá-las na empresa da qual faz parte.

O autor francês Le Boterf (2003, apud CAMPOS et al., 2008), descreve competência como uma combinação de recursos que não se resume ao acúmulo de conhecimentos apenas, mas sim à capacidade do indivíduo em utilizar valores, conhecimentos e habilidades a fim de transformar os recursos adquiridos em resultados ao lidar com situações diversas dentro de uma empresa. Le Boterf (1994, apud DUTRA, 2002) argumenta que a competência não é um estado ou conhecimento que o indivíduo detém, tampouco é resultado de treinamento. Para o autor, competência é utilizar na prática o conhecimento que se tem em determinado contexto, com suas características próprias, relações de trabalho, cultura organizacional, limitações de tempo e recursos, etc. Na verdade, o que o autor quer transmitir é que a competência a qual se refere é a competência quando colocada em prática dentro do ambiente de uma organização, o saber ser e saber mobilizar conhecimentos em determinada circunstância.

Em consonância com Le Boterf (1994, apud DUTRA, 2002), Dutra (2001) relaciona a ideia de competência à noção de entrega, ou seja, o que o indivíduo pode e quer entregar à organização. Deter um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes não é o bastante para a empresa se beneficiar da competência do profissional, a entrega é necessária. O autor ainda destaca que a entrega é diferente de resultado: resultado é algo específico, mensurável, pré-estabelecido; a entrega é permanente, ela está ligada à capacidade do profissional e a vontade de fazê-la.

Em contribuição com as ideias apresentadas, Ruas, Antonello e Boff (2005) apresentam a noção de competência como a habilidade para agrupar e fazer uso harmônico de diversos recursos aprimorados no indivíduo, frente a uma situação que exige uma tomada de decisão e iniciativa dentro de uma empresa.

Na concepção de Fleury e Fleury (2001), “as competências são sempre contextualizadas. Os conhecimentos e o *Know-how* não adquirem status de competência a não ser que sejam comunicados e utilizados”. Os autores associam a competência a verbos como:

...saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica. Do lado da organização, as competências devem agregar valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo. (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 187).

A figura 01 apresenta a contextualização das competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização:

Figura 01 - Competências como fonte de valor para o indivíduo e para a organização



Fonte: Maria Tereza Leme Fleury e Afonso Fleury (2001)

Rabaglio (2015) fragmenta didaticamente o conceito de competência em três outros conceitos: conhecimentos, habilidades e atitudes, conforme o quadro 01.

Quadro 1 - Conceituação do termo competência segundo Rabaglio (2015).

CONCEITO DE COMPETÊNCIA	
CONHECIMENTOS:	SABER. O que fazemos, nem sempre colocamos em prática, temos apenas a teoria.
HABILIDADES:	SABER FAZER. O que praticamos intensamente, adquirindo experiência e domínio.
ATITUDES:	QUERER FAZER. Características pessoais, perfil comportamental.

Fonte: elaboração da autora com base em Rabaglio (2015).

Conforme Dutra (2002), atualmente os autores costumam definir competência como a união de duas diferentes abordagens: a entrega e o perfil da pessoa que pode auxiliá-la a dar resultados com maior facilidade (MCLAGAN, 1997; PARRY, 1996); e a questão da competência associada ao desempenho do indivíduo em áreas que ele se sinta confortável profissionalmente, havendo maior probabilidade de este usar suas características profissionais positivas, tendo êxito e realização (SHEIN, 1990; DERR, 1988).

Para Franco (1999), nessa busca pela empregabilidade, o profissional precisa autodesenvolver-se, que é investir em sua carreira por conta própria. Para galgar o autodesenvolvimento, este indivíduo precisa adquirir conhecimentos e habilidades apropriados ao mercado de trabalho, se lapidar na forma de ser, agir e das características pessoais. O autor lista uma série de conhecimentos, habilidades e atitudes que aumentarão a atratividade do profissional no mercado de trabalho:

- a) Apresentação pessoal;
- b) habilidade de relacionamento e de comunicação;
- c) rapidez de raciocínio e decisão;
- d) criatividade;
- e) liderança;
- f) capacidade de observação;
- g) capacidade de persuasão;
- h) determinação;
- i) resistência Emocional.

Girardi (2010) complementa argumentando que o novo perfil profissional exige iniciativa, multifuncionalidade, agilidade, flexibilidade, gerenciamento de riscos, prontidão para resolver problemas, habilidade para trabalhar em equipe, conhecimento de línguas, informática, especialização, e cultura geral e global de processos e situações.

Berto (2013) cita que o conjunto de competências necessárias para uma atuação efetiva no mercado de trabalho é bastante amplo e composto por algumas habilidades de natureza mais técnica e outras comportamentais, dependendo do nível e área de atuação.

Há uma lista de competências básicas que o mercado deseja em seus profissionais independentemente do nível hierárquico que ocupem, porém, Dutra (2002) chama atenção para a necessidade da existência dos sistemas de gestão de competência dentro das organizações que buscam acompanhar o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, a fim de identificar em que nível estão os profissionais, se encontram-se preparados para lidar com atribuições e responsabilidades de maior complexidade e, conseqüentemente, se estão aptos para entregarem um valor agregado mais elaborado para a empresa.

Essa interpretação tem como base a pessoa, pois não se trata de uma prescrição imutável das competências em relação ao cargo e sim do nível de maturidade profissional do indivíduo e a sua capacidade de intervir positivamente nos contextos emergentes dentro da empresa.

Mesmo que o foco e o centro sejam a análise do perfil profissional do colaborador, isso reflete diretamente no direcionamento das competências dentro de uma organização. Portanto, as competências exigidas de um gerente são diferentes daquelas exigidas de um assistente administrativo, devido ao seu grau de responsabilidade em cada cargo. Nessa pesquisa serão analisadas com maior profundidade as competências gerais que uma pessoa precisa desenvolver ao longo de sua trajetória profissional, pois os sujeitos dessa pesquisa são jovens aprendizes participantes de um programa de primeira experiência de emprego.

Com base no trabalho de pesquisa de Sant'anna, Berto cita as quinze competências mais mencionadas em trabalhos acadêmicos sobre competências de gestores e profissionais de forma geral:

[...] domínio de novos conhecimentos técnicos associados ao exercício do cargo ou função ocupada; capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias; criatividade; capacidade de inovação; capacidade de comunicação; capacidade de relacionamento interpessoal; capacidade de trabalhar em equipes; autocontrole emocional; visão de mundo ampla e global; capacidade de lidar com situações novas e inusitadas; capacidade de lidar com incertezas e ambiguidades; iniciativa de ação e decisão; capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização; capacidade de gerar resultados efetivos; capacidade empreendedora (SANTANA, 2002, p. 23 apud BERTO 2013, p. 13).

Gramigna (2002) conceitua quatro tipos de competências, segundo figura ilustrativa abaixo.

Quadro 2 - Tipos de competência segundo Gramigna (2002).

TIPOS DE COMPETENCIA	
DIFERENCIAIS	São estratégicas e constituem vantagem competitiva na empresa.
ESSENCIAIS	São definidas como as mais importantes para o êxito da empresa e devem ser percebidas pelos clientes.
BÁSICAS	São necessárias para garantir a produtividade da empresa. Geralmente são percebidas internamente.
TERCEIRIZÁVEIS	Não são ligadas à atividade-fim da organização e podem ser transferidas para fontes externas.

Fonte: elaboração da autora com base em Gramigna (2002).

Para Gramigna (2002), o desenvolvimento de competências do ser humano pode ser comparado ao processo de crescimento de uma árvore. A autora argumenta que as três partes da árvore (raízes, tronco e copa) formam um todo e que se cada uma recebe os cuidados e tratamento adequados, ela cresce saudável e gera bons frutos.

A autora compara a raiz às atitudes, que segundo ela, constituem o principal componente da competência, pois é o conjunto de valores, crenças e princípios desenvolvidos ao longo da vida do indivíduo e que definem suas atitudes.

O envolvimento e comprometimento da pessoa nos objetivos, alvos e projetos do seu trabalho estão associados aos seus valores e crenças profissionais e no cenário do seu trabalho. É algo intrínseco ao indivíduo, pode ser melhorado, porém ele já carrega consigo.

Gramigna (2002) conclui que a atitude está ligada ao “querer ser e querer agir” do profissional.

Para Gramigna (2002), o tronco representa o segundo elemento da competência, o conhecimento. Segundo a autora, refere-se a um conjunto de informações que a pessoa armazena ao longo de sua trajetória e utiliza quando precisa.

O conhecimento amplia a visão do profissional, permite que ele aumente sua percepção dos fatos no contexto laboral, e o deixa familiarizado com a prática da pesquisa e busca do saber. Tudo isso faz com que ele fortaleça a sua competência e responda com tranquilidade aos desafios apresentados em seu dia-a-dia, transformando-os em oportunidades de aprendizagem e crescimento.

Gramigna (2012) observa que “uma competência só é reconhecida quando disponibilizada, não adianta alguém saber que sabe. Para obter o reconhecimento, precisa demonstrar que sabe”.

A autora destaca que qualquer estratégia de mercado adotada por uma empresa tem que levar em consideração as competências essenciais definidas por ela. Antes do interesse em se tornar líder no mercado de determinado produto, a organização deve estar à frente em relação as suas competências organizacionais e de sua equipe de trabalho.

A autora elenca algumas competências que considera importantes para o mercado em geral e que auxiliam na identificação de perfis de profissionais no momento da seleção, como é demonstrado no quadro 03, abaixo.

Quadro 3 - Rol de competências importantes para o mercado de trabalho, de acordo com Gramigna (2012).

ROL DE COMPETÊNCIAS PARA IDENTIFICAÇÃO DE PERFIS PROFISSIONAIS	
CAPACIDADE EMPREENDEDORA	Aptidão para identificar novas oportunidades de ação, implementar soluções.
CAPACIDADE DE TRABALHAR SOB PRESSÃO	Buscar alternativas de forma inteligente e tranquila, propondo soluções aos problemas identificados.
COMUNICAÇÃO	Ouvir, processar, compreender e interagir de forma coerente.
CRIATIVIDADE	Criar soluções inovadoras para os problemas e situações emergentes.
CULTURA DA QUALIDADE	Busca contínua da satisfação das necessidades e superação das expectativas dos clientes.
DINAMISMO	Capacidade de proceder de forma proativa e inovadora diante das diversas situações.
FLEXIBILIDADE	Habilidade para adaptar-se às diversas situações do ambiente em que atua.
LIDERANÇA	Estimular o grupo e unir forças para atingir ou superar objetivos organizacionais.
MOTIVAÇÃO	Energia para o trabalho: demonstrar interesse pelas atividades a serem feitas.

NEGOCIAÇÃO	Capacidade de se expressar, sem deixar de ouvir o outro, buscando equilíbrio e soluções satisfatórias.
ORGANIZAÇÃO	Organizar as ações e processos, facilitando a operacionalização do trabalho.
PLANEJAMENTO	Planejar o trabalho, estabelecendo prioridades e metas reais dentro de critérios estabelecidos pela organização.
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	Habilidade para boa interação com as pessoas, colocando-se no lugar delas.
TOMADA DE DECISÃO	Capacidade para optar por alternativas que vão resolver os problemas apresentados de forma organizada.
VISÃO SISTÊMICA	Capacidade de enxergar a organização como um todo.

Fonte: elaboração da autora com base em Gramigna (2002).

Essas são as competências consideradas por Gramigna (2002), porém ela mesma chama atenção que o rol de competências é flexível, possibilitando inclusões e exclusões, dependendo da cultura do mercado em que a empresa está inserida.

O conceito de competência sofreu modificações ao longo do tempo, causando impacto e atualizações na área de gestão de pessoas dentro das organizações. Dutra (2002) identifica quatro grandes fases do uso do conceito de competências, a saber:

- Primeira fase – competência como base para seleção e desenvolvimento de pessoas: essa fase é alicerçada pelos teóricos McClelland (1973) e Boyatzis (1982), e é criada através da análise das competências que fazem a diferença e que levam pessoas ao sucesso profissional. Essas competências, que se destacaram em pessoas que obtiveram crescimento profissional, foram elencadas como padrão e serviram de modelo para orientar processos de seleção de candidatos a emprego.

Segundo Dutra (2002), o problema dessa prática era usar o modelo de competência para candidatos a diversos cargos na empresa. Na época em que essa fase iniciou era final dos anos 1970 e início dos anos 1980, e esses conceitos eram aplicados a pessoas consideradas estratégicas dentro da empresa. Observou-se que as competências analisadas em uma pessoa que ocupa um cargo estratégico na organização não coincidem com outra que ocupa um cargo operacional.

- Segunda fase – competência diferenciada por nível de complexidade: nesse período, durante os anos 1980, eram criados diversos níveis de

complexidade aliados ao conceito de competência. Essas escalas de complexidade eram associadas a vários níveis de entrega da competência.

Juntamente com esse novo olhar para o conceito de competência, houve algumas contradições que geraram a necessidade da criação de uma próxima fase de conceituação. Dentre essas contradições, a ligação da palavra competência à histórias de sucesso de uma maneira generalizada e imutável. Constatou-se que o mundo do trabalho é dinâmico, e que aquilo que resulta em sucesso hoje, poderá não surtir o mesmo efeito no futuro. Havia uma tendência para a desassociação das competências em relação aos objetivos da organização e, por fim, a necessidade que se detectou de aplicar o conceito de competência às outras políticas de gestão de pessoas da empresa, como remuneração, avaliação e carreira.

- Terceira fase – competência como conceito integrador da gestão de pessoas e desta com os objetivos estratégicos da empresa: essa fase inicia um novo olhar para o conceito de competência; o alinhamento entre os objetivos estratégicos da organização e a gestão de pessoas. Na terceira fase também foi amadurecida a ideia de análise de competências por complexidade de execução de trabalhos e a partir daí o estabelecimento da remuneração, assim como desenvolvimento de avaliação e carreira, melhorando a gestão de pessoas dentro da organização. Dessa forma, essa nova visão de competência permite que os gestores se munam de instrumentos de avaliação dos colaboradores, da própria empresa e os reflexos de suas decisões.

A grande dificuldade nessa fase é a forma como as pessoas estão apreendendo os conceitos de competência para direcionar o seu próprio desenvolvimento.

- Quarta Fase – apropriação pelas pessoas dos conceitos de competência: nessa fase trabalha-se com a interligação de dois aspectos essenciais; quando as pessoas de uma empresa investem na construção de suas carreiras e em seu desenvolvimento profissional, esse processo irá fortalecer e melhorar o sistema de gestão de pessoas da empresa em que elas encontram-se, pois segundo o autor, se não houver essa interação, o

processo de análise e desenvolvimento de competências torna-se um ritual burocrático.

Buscando o autodesenvolvimento, as pessoas tendem a realizar tarefas cada vez mais complexas, melhorando seu nível dentro da organização e no mercado de forma geral, tornando-se mais competitivos.

Com base em pesquisas realizadas em várias empresas petroquímicas para implementação do sistema de gestão de pessoas integrado e estratégico, que visa ligar conceitos de competência, complexidade das atividades desenvolvidas e espaço ocupacional, Dutra (2012) estabelece dois conjuntos de competências: as comuns a todas as trajetórias profissionais; e as específicas para cada uma delas. As comuns são chamadas de competências gerais, e foram detalhadas no quadro 04 devido à sua pertinência quanto ao objeto estudado.

Quadro 4 - Competências gerais para as trajetórias profissionais segundo Dutra (2012).

COMPETÊNCIAS GERAIS	
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	Atuação independente ou envolvendo outras pessoas, voltada para resultados.
DIRECIONAMENTO ESTRATÉGICO	Visão global e de futuro, que permite à pessoa identificar riscos e oportunidades capazes de causar impacto na empresa.
LIDERANÇA DE EQUIPES	O líder obtém comprometimento e desempenho máximo das pessoas e é considerado um bom exemplo a ser seguido.
AGENTE DE MUDANÇAS	Influencia e lidera processos de mudança e transformação organizacional, atuando de forma decisiva para o sucesso de sua implementação.
COLABORAÇÃO IRRESTRITA	A pessoa colabora em projetos, programas e ações que vão contribuir para os objetivos e resultados da empresa.
ORIENTAÇÃO PARA O MERCADO	O indivíduo domina as variáveis do mercado: clientes, fornecedores, concorrentes, fatores de regulamentação e fatores políticos e estratégicos.
ORIENTAÇÃO PARA A AÇÃO	A pessoa define prioridades e métricas para o acompanhamento das ações implementadas, obtendo resultados nos prazos pactuados.

Fonte: elaboração da autora com base em Dutra (2012).

Com o processo cada vez mais dinâmico de transformações que o mercado de trabalho tem vivenciado, é de fundamental importância a atualização das empresas bem como dos profissionais no que diz respeito às competências. Quando falamos de empresas, vê-se a necessidade de as organizações melhorarem seus processos de gestão de pessoas com um olhar voltado para competências delas próprias, alinhado a sua missão e objetivos, e das pessoas que fazem parte de seu quadro de colaboradores. Às pessoas, cabe aproveitar as oportunidades que são dadas pelas empresas em que estão inseridas e buscarem seu aperfeiçoamento e preparo para esse mercado imprevisível e sujeito a mudanças.

5 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA

5.1 ITINERÁRIO DA PESQUISA

A presente pesquisa se configura, quanto à abordagem, como qualitativa, visto que, entre outras características, interliga o mundo real, o objeto da pesquisa e a subjetividade do sujeito sem deixar de contemplar as exigências e critérios científicos que devem nortear uma pesquisa.

Segundo Godoy (1995), diferente da pesquisa quantitativa, a pesquisa qualitativa não busca medir resultados através de métodos estatísticos. Para o autor, o pesquisador examina pessoas, lugares e processos interativos, procurando entender os fatos segundo a visão dos sujeitos analisados e, assim, define os resultados da pesquisa que são descritivos. “Do ponto de vista metodológico, a melhor maneira para se captar a realidade é aquela que possibilita ao pesquisador ‘colocar-se no papel do outro’, vendo o mundo pela visão dos pesquisados” (GODOY, 1995, p.05).

Minayo (2001) acrescenta que a pesquisa qualitativa se preocupa com um nível de realidade que não pode ser calculado. Dessa forma, trabalha com uma infinidade de significados, motivos, aspirações, crenças, valores, visões e atitudes, o que representa uma interpretação mais aprofundada das relações, dos processos e dos acontecimentos que não podem ser limitados à operacionalização de variáveis.

Além disso, o estudo proposto, quanto aos seus objetivos, é estabelecido como exploratório, dando forma a um estudo de caso.

Sob a visão de Godoy (1995), o estudo de caso é um tipo de pesquisa usada como estratégia para responder fenômenos atuais analisados dentro de um contexto da atualidade.

Através de um estudo de caso, buscou-se a resolução do seguinte problema de pesquisa: **quais as contribuições e lacunas do Programa Mais Futuro, vivenciado na UEFS, em relação ao desenvolvimento das capacidades e habilidades necessárias para o ingresso ao mercado de trabalho dos jovens participantes deste programa?**

Dessa maneira, a pesquisa teve como objetivo principal analisar e discutir as contribuições e lacunas do Programa Mais Futuro, vivenciado na UEFS, no que diz respeito ao desenvolvimento das capacidades e habilidades necessárias para o ingresso ao mercado de trabalho dos jovens participantes deste programa. De maneira específica, pretendeu-se alcançar os seguintes objetivos: identificar o papel da UEFS como Instituição parceira do Programa Mais Futuro; investigar se foram desenvolvidas capacidades e habilidades necessárias para o ingresso dos jovens participantes do Programa Mais Futuro ao mercado de trabalho; e, por fim, se estas houverem sido desenvolvidas, caracterizar tais capacidades e habilidades.

5.2 CONTEXTO DA PESQUISA: UEFS E PROGRAMA MAIS FUTURO

O lócus da aplicação do Programa Mais Futuro foi a Universidade Estadual de Feira de Santana, concluindo o citado programa com um quantitativo de 73 jovens distribuídos nos seguintes setores, conforme quadro 05, abaixo:

Quadro 5 - Quadro geral de jovens aprendizes distribuídos por setor da UEFS.

DISTRIBUIÇÃO DE JOVENS APRENDIZES POR SETOR	
SETOR	QUANTIDADE
Subgerência de Almoxarifado	4
Assessoria Especial de Relações Institucionais	1
Pró-Reitoria de Ensino de Graduação	2
Protocolo	2
Gerência de Recursos Humanos	1
Programa de Pós-Graduação em Computação Aplicada	1
Programa de Pós-Graduação em Ciências Farmacêuticas	1
Programa de Pós-Graduação em Recursos Genéticos Vegetais	1
Programa de Pós-Graduação em Estudos Linguísticos	1
Programa de Pós-Graduação em Estudos Literários	1
Subgerência de Patrimônio	17
Biblioteca Central	36
Unidade de Infraestrutura	2
Subgerência de Transportes	1
Gerência Financeira	1
Subgerência de Manutenção	1

Fonte: elaboração da autora.

O Programa Mais Futuro ofereceu a esses jovens aprendizes selecionados a oportunidade de vivência prática na Universidade Estadual de Feira de Santana como Assistentes Administrativos, sob a orientação de um coordenador prático que trabalhava no setor em que foram alocados, além de proporcionar durante esse período de dois anos de contrato, três módulos de capacitação, onde os jovens tiveram acesso a conhecimentos básicos de informática, comunicação no trabalho, segurança do trabalho, direitos trabalhistas e previdenciários, dentre outros.

O Programa Mais Futuro é uma política de inserção ao mercado de trabalho através do primeiro emprego para jovens, elaborado pelas Voluntárias Sociais da Bahia à luz do artigo 428 da CLT, da Lei Federal n.10.097, de 19 de dezembro de 2000, e do Decreto Estadual n. 11.139, de 08 de julho de 2008.

As Voluntárias Sociais de Estado da Bahia (VSBA) é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), sem fins lucrativos, fundada por D. Lavínia Magalhães, esposa do então governador da Bahia, Juracy Magalhães, em 21 de março de 1960, e que tem como peculiaridade ser sempre presidida pela primeira dama do Estado (VSBA, 2018).

Conforme o site da Instituição, a partir de 2007 as Voluntárias Sociais adotaram uma nova metodologia de trabalho, alinhada com a política nacional de assistência social e em consonância com os governos estadual e federal. A partir daí a VSBA desenvolve programas de inserção de jovens em situação de vulnerabilidade social na área administrativa do Governo Estadual.

A visão da VSBA é ser referência como organização, reconhecida pela capacidade transformadora de suas ações através da promoção e contribuição para a efetivação de políticas públicas para o bem comum e construção de um Estado mais igualitário. Até então a sua ação era focada em Salvador, construindo a sua primeira experiência na cidade de Feira de Santana na realização de um programa de primeiro emprego para jovens juntamente com as instituições parceiras UEFS e CIEE.

A VSBA, em conjunto com as instituições parceiras CIEE e UEFS, teve como maior objetivo viabilizar a formação técnico-profissional continuada através do acompanhamento no ambiente de aprendizado-trabalho de inicialmente 83 (oitenta e três) jovens aprendizes, com idade entre 18 (dezoito) e 22 (vinte e dois) anos

incompletos, classificados no Banco de Aprendizizes do Estado da Bahia, por 27 (vinte e sete) meses, com vistas à inserção profissional de jovens cidadãos na Universidade Estadual de Feira de Santana nas áreas de apoio administrativo, de modo a prepará-los técnica e vivencialmente para oportunidades de futuro trabalho com base no artigo 431 da (CLT) (Plano de Trabalho UEFS VSBA e CIEE, 2013):

A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do artigo 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora de serviços (BRASIL, 1943).

No objeto de pesquisa proposto, os jovens aprendizes tiveram suas contratações efetivadas pelo CIEE, que também era responsável por algumas capacitações.

Conforme Manual da Metodologia de Aprendizagem do Programa Mais Futuro (2013), o Governo do Estado da Bahia, amparado pela Lei Federal da Aprendizagem, n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, instituiu o Programa Estadual de Aprendizagem através do Decreto 11.139/2008, gerado na figura da Secretaria da Administração do Estado da Bahia (SAEB), que através da participação de diversos atores com funções específicas em um mesmo objetivo, reforçam o papel do Estado como agente de fomento das Políticas Públicas.

Ainda segundo o Manual da Metodologia de Aprendizagem do Programa Mais Futuro (2013), a SAEB age como interveniente do programa, zelando e garantindo a integridade dos princípios e conceitos que o sustentam, além de acompanhar e avaliar seus resultados. O órgão ou entidade do poder executivo estadual (nesse caso específico, a UEFS), exerce o papel de concedente, criando o Programa de Aprendizagem, quando estabelece convênio com a Entidade sem Fins Lucrativos (ESFL) – nesse caso, as VSBA – ao mesmo tempo em que disponibiliza as condições favoráveis para que os jovens tenham a primeira vivência prática no mundo do trabalho. A ESFL, na qualidade de conveniente desse contrato, é responsável pela seleção, contratação e preparação teórica desses jovens, sendo que nesse estudo de caso, existiram duas entidades sem fins lucrativos realizando as tarefas citadas, com tarefas pré-determinadas, a VSBA e o CIEE.

Os jovens selecionados para trabalhar na UEFS através do Programa Mais Futuro se inscreveram em um concurso e se submeteram a provas de Matemática, Língua Portuguesa e Conhecimentos Gerais. Para participar dessa seleção, o jovem precisava ter entre 18 e 22 anos incompletos, ensino médio completo, ter cursado os últimos três anos em rede de ensino pública ou entidade beneficente, possuir renda familiar de até três salários mínimos. Tal perfil é entendido pelo Governo do Estado da Bahia como vulnerável devido à ociosidade e renda familiar.

Como Instituição Partícipe desse projeto do Programa Mais Futuro, programa pioneiro na cidade de Feira de Santana, juntamente com as Entidades sem Fins Lucrativos VSBA e CIEE, salienta-se que a UEFS nasceu de uma estratégia de governo, com o objetivo de levar o ensino superior para Feira de Santana e cidades circunvizinhas, uma vez que este era limitado apenas à capital, Salvador.

Autorizada pelo Decreto Federal nº 77.496 no ano de 1976, reconhecida pela Portaria Ministerial nº 874/86 de 19-12-86 e recredenciada pelo Decreto Estadual nº 9.271 de 14-12-2004, a UEFS vem se expandindo rapidamente, concentrando suas ações no centro-norte baiano, território que integra o Semiárido, e está presente em cerca de 150 municípios baianos, em cumprimento do seu objetivo social que é preparar cidadãos que venham a exercer tanto liderança profissional e intelectual no campo das atividades a que se propõem, quanto a terem responsabilidade social no sentido de serem capazes de desempenhar, propositivamente, o seu papel na definição dos destinos da sociedade baiana e brasileira. O cumprimento desta função social a torna reconhecida como uma das mais expressivas Instituições de Educação Superior do Estado da Bahia e do País (UEFS, 2018).

A UEFS possui um campus central com infraestrutura adequada ao bom funcionamento de suas atividades. O campus conta com sete pátios de aula, creche e centro de educação básica para filhos de servidores, terceirizados e estudantes, laboratórios, biblioteca central, restaurante universitário, prédio da reitoria e administração centralizada, centros de unidades administrativas, cantinas e áreas de convivência, museus, auditórios, parque desportivo, serpentário, herbário, residência universitária e residência indígena. A UEFS ainda possui unidades extra campus que são o Horto Florestal, o Observatório Antares, o Centro Universitário de Cultura e Arte (CUCA) e o Avançado da Chapada Diamantina (UEFS, 2018d).

A UEFS oferta 28 cursos de graduação permanentes, sendo 14 cursos de bacharelado, 11 cursos de licenciatura e três cursos com dupla modalidade, licenciatura e bacharelado. Os 28 cursos estão distribuídos em quatro áreas de conhecimento, sendo 25 cursos com processo seletivo e entrada semestrais e três cursos com vagas anuais. São ofertadas 1.006 vagas no primeiro semestre e 920 vagas para o segundo semestre, totalizando 1.926 vagas por ano. O quadro de vagas também é implementado por cursos/turmas de oferta especial através de Programa de Formação de Professores em Serviço; dois cursos experimentais de Educação a Distância e uma turma de Direito para beneficiários da Reforma Agrária (UEFS, 2018b).

A UEFS possui 18 programas de pós-graduação stricto sensu, além de 4 cursos stricto sensu em rede e 3 cursos interinstitucionais, tendo como parceiras outras universidades públicas e privada (UEFS, 2018c).

A referida instituição tem um conjunto de projetos e outras ações de extensão, integrado a atividades de pesquisa e ensino com execução a médio e longo prazos. Tudo isso com o objetivo de sensibilizar e mobilizar a comunidade da UEFS no sentido de promover a reflexão sobre a necessidade de conciliação de suas atividades acadêmicas com as demandas da sociedade e dessa forma contribuir para a construção de uma universidade que forme indivíduos capazes de questionar a sua própria realidade e através de uma postura crítica colaborem para a estruturação de uma sociedade mais humana (UEFS, 2018e).

Dessa forma a UEFS possui 43 programas de extensão ativos e são desenvolvidos 122 projetos de extensão envolvendo as diversas áreas de conhecimento com financiamento interno e externo (UEFS, 2018e).

Conforme Estatuto da UEFS (2013), a Universidade possui seis objetivos primordiais que norteiam suas ações: formar cidadãos responsáveis que contribuam com soluções democráticas dos problemas nacionais, através da educação geral de nível superior; qualificar profissionais em todos os segmentos do saber, capazes de contribuir com o progresso social pela utilização de recursos da técnica e da ciência nas áreas de sua escolha; reunir mestres, cientistas e artistas e lhes dar condições para se dedicarem à ampliação do conhecimento e sua aplicação a serviço da sociedade; promover o desenvolvimento das ciências, das letras, das artes e da

tecnologia através do tripé ensino, pesquisa e extensão; promover o desenvolvimento cultural, social e econômico da região de Feira de Santana.

Conforme o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2011-2015 (2013), a UEFS cumpre seu objetivo de intervenção na sociedade como forma de contribuição para o desenvolvimento cultural, social e econômico de Feira de Santana e região, à medida que possui amplo acesso à sociedade civil, bem como as instituições públicas e privadas, se envolvendo ativamente nas questões regionais, buscando e propondo soluções em conjunto com a comunidade. Dessa forma, a UEFS cria laços com a sociedade civil ao mesmo tempo em que se aprofunda nas demandas sociais, o que tem lhe dado legitimidade para tomá-las como suas, pois está inserida nesse universo, tratando-as em sua esfera as questões do desenvolvimento econômico e social com promoção de igualdade, de direitos, da defesa do meio ambiente e do patrimônio cultural.

Essas ações repercutem na comunidade interna envolvendo os estudantes, funcionários e professores e qualificando-os para servirem como instrumentos de intervenção dentro da UEFS nas demandas sociais regionais e locais.

Entre as suas diretrizes gerais de ação na área de interação com a comunidade externa, listadas no PDI 2011-2015 (2013), encontra-se a de “manter o diálogo permanente com as instituições, organizações não governamentais, movimentos sociais, sindicatos e outras representações da sociedade organizada com vistas à busca de soluções para as demandas regionais” (UEFS, 2013 p. 25).

Dentre as várias estratégias de melhoria da proposta da extensão universitária para a comunidade que a envolve, a UEFS tem como meta estabelecer parcerias com segmentos da sociedade que buscam nela subsídios para melhorarem a qualidade de vida das pessoas, dentro do princípio da inclusão social e desenvolvimento sustentável. Dentro dessa proposta, a UEFS apoia programas e projetos voltados para inclusão social com desenvolvimento sustentável, contribuindo para a construção de políticas públicas de educação, saúde, meio ambiente, habitação, comunicação, direitos humanos, cultura e arte, geração de emprego e renda, entre outros. (UEFS, 2013)

5.3 INSTRUMENTOS DA PESQUISA

Diante do objeto de pesquisa, inicialmente foi realizado um levantamento bibliográfico sobre o assunto, em dissertações, artigos, periódicos científicos, livros e pesquisas com temáticas relacionadas às políticas de geração de primeiro emprego para jovens. Além desses estudos sobre o tema, foram consultadas fontes oficiais de pesquisa, como Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e outros. Foi feita também uma pesquisa documental, onde houve a análise de toda documentação relativa a esse Programa na UEFS.

GODOY (1995) clarifica que a pesquisa documental consiste na análise de documentos diversos que ainda não foram examinados e tampouco tratados, para dessa forma contribuir como fonte de dados complementar para a pesquisa que está sendo realizada.

Após a revisão de literatura e pesquisa documental, a segunda etapa da pesquisa contemplou entrevistas semiestruturadas de uma amostra dos atores envolvidos no Programa Mais Futuro. Sobre entrevista, Minayo (2001) define:

Em geral, as entrevistas podem ser estruturadas e não-estruturadas, correspondendo ao fato de serem mais ou menos dirigidas. Assim, toma-se possível trabalhar com a entrevista aberta ou não-estruturada, onde o informante aborda livremente o tema proposto; bem como com as estruturadas que pressupõem perguntas previamente formuladas. Há formas, no entanto, que articulam essas duas modalidades, caracterizando-se como entrevistas semiestruturadas (MINAYO, 2001, p. 58).

Dessa forma, o instrumento de coleta de dados utilizado foi a entrevista semiestruturada, por mesclar a possibilidade de formular previamente um roteiro de entrevista passível de mudanças, como por exemplo, acrescentar alguma questão que não ficou bem esclarecida, e dessa forma buscar responder o problema da presente pesquisa. Essas entrevistas foram feitas com um entrevistado por vez, em uma sala disponibilizada pela administração da UEFS, e todas elas foram gravadas, transcritas, e categorizadas para posterior análise de conteúdo e interpretação dos resultados.

Após o desenvolvimento de fundamentação teórica relacionada ao tema, realizou-se a coleta de dados, quando foram criadas categorias visando a classificação de dados encontrados no campo, de forma que estes pudessem responder aos questionamentos que levaram à realização dessa pesquisa.

Minayo (2001) explica a análise de conteúdo como uma técnica que permite que o pesquisador encontre respostas para as questões formuladas, além de possibilitar a descoberta dos discursos que não são explicitamente falados.

Severino (2007) ratifica através de sua visão de análise de conteúdo:

É uma metodologia de tratamento e análise de informações constantes de um documento, sob formas de discursos pronunciados em diferentes linguagens: escritos, orais, imagens, gestos. Um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Trata-se de compreender criticamente o sentido manifesto ou oculto das comunicações. (SEVERINO, 2007, p. 121)

Do quantitativo de 73 jovens que participaram do Programa Mais Futuro, 10 foram selecionados para participar da entrevista, levando em consideração para esta escolha a melhor amostra que atendesse a necessidade de contemplar os diversos setores que os receberam dentro da UEFS, com o objetivo de captar diversas vivências dos jovens em setores com diferentes realidades.

O critério de distribuição numérica nos setores foi o da proporcionalidade, visto que se considerou um maior número de jovens entrevistados em setores que possuíam um maior quantitativo de aprendizes.

Desses setores, cinco foram selecionados para realização de entrevistas com os seus coordenadores práticos, sendo eles: Subgerência de Almoxarifado, Biblioteca, Gerência Financeira, Pró-Reitoria de Graduação e Pós-Graduação em Estudos Linguísticos. Essa forma de seleção visa trabalhar com a máxima diversidade do público pesquisado, tendo acesso a vários pontos de vista e experiências a fim de evitar distorções nos resultados da pesquisa. A escolha da amostra de cinco coordenadores práticos para a entrevista foi vista pela pesquisadora como o suficiente para sentir os diferentes olhares em relação ao programa e a respeito da experiência vivida pelos jovens coordenados por eles. A

seguir é apresentado o detalhamento da distribuição de jovens e coordenadores entrevistados por setor que faziam parte (quadro 06).

Quadro 6 - Detalhamento da amostra da pesquisa.

Setor	Quantidade	
	Jovem	Coordenador
Subgerência de Patrimônio	3	
Biblioteca	3	1
Pós-Graduação em Farmácia	1	
Gerência Financeira	1	1
Subgerência de Almoxarifado	1	1
Pró Reitoria de Graduação	1	1
Pós-Graduação em Estudos Linguísticos		1
Total	10	5

Fonte: elaboração da autora.

Estabeleceu-se a quantidade citada de entrevistados devido ao pouco tempo disponibilizado para a pesquisa e sua conclusão e por acreditar que esse número é satisfatório para realização de uma análise aprofundada das questões propostas nesse estudo de caso.

Durante a marcação das entrevistas com os jovens houve certa dificuldade para a conciliação das agendas, pois após quase dois anos do término do programa, esses jovens já se encontravam inseridos em outras atividades, quer sejam

profissionais ou acadêmicas, o mesmo ocorrendo com os coordenadores práticos, devido às suas atividades profissionais. Apesar das dificuldades citadas, todos mostraram-se bastante receptivos, buscando sempre conciliar seus horários de atividades profissionais/acadêmicas com a realização das entrevistas.

6 ANÁLISE DE DADOS:

Este estudo tem como objetivo principal analisar e discutir as contribuições e lacunas do Programa Mais Futuro, vivenciado na UEFS, no que diz respeito ao desenvolvimento das capacidades e habilidades necessárias para o ingresso ao mercado de trabalho dos jovens participantes deste programa.

A análise e discussão apresentadas nesse capítulo têm como base as respostas dos jovens e coordenadores às perguntas das entrevistas realizadas, além da leitura e verificação dos documentos do Programa Mais Futuro. A análise e discussão foram feitas por meio de dois grandes eixos ou categorias as quais emergem tanto dos objetivos geral e específicos quanto dos dados coletados.

- 1- Desenvolvimento do Programa;
- 2- Consequências das atividades do Programa.

Serão analisados dados oriundos de entrevistas realizadas com a amostra de dez jovens participantes do Programa e de cinco coordenadores práticos responsáveis pelo acompanhamento de alguns desses jovens. Os sujeitos do primeiro grupo de entrevistas serão identificados pela letra J e números de 1 a 10, e o segundo grupo será identificado pela letra C e a numeração de 1 a 5.

6.1. DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA

Para melhor compreensão dos diversos aspectos detectados na análise dos dados referentes a esse primeiro eixo, segue abaixo a subdivisão do mesmo em duas categorias:

1. Lacunas, limitações e dificuldades observadas no Programa Mais Futuro;

2. Aprendizados e contribuições para o desenvolvimento dos jovens.

6.1.1 Lacunas, limitações e dificuldades observadas no Programa Mais Futuro

Sobre o papel das capacitações teóricas em contribuir para a transmissão de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias aos jovens no mercado de trabalho, seguem abaixo algumas concepções:

Eu digo mais as aulas, questões mais ligadas ao eixo humanístico, de relações mesmo, mas as outras muitas não, porque muita coisa que a gente aprendia não era aquilo que a gente estava aplicando. Por exemplo, eu digo mesmo, tanto patrimônio, como no Almojarifado, certo que você não vai ter aulas como lidar com o Patrimônio, poderia até ter, mas era muito específico, então a aula era mais abrangente, então era raro o que a gente aprendia na capacitação, a gente aplicar no trabalho. Aplicava em relações, nas relações interpessoais, mas no trabalho em si, para mim não houve. Mas aplicava na postura, comportamento, essa parte de habilidades e atitudes, mas até atitudes que habilidades. (Relato do jovem J6)

Era muito infantil as capacitações, não teve nenhum aprendizado, as capacitações de informática, que nosso currículo vem informática avançada, a gente não teve de jeito nenhum, o professor ensinava a gente ligar o computador, isso é ridículo, a gente ia pra uma sala de aula assistir vídeos infantis, fazer desenhos e não teve nenhum aprendizado. A parte teórica não teve, não teve. Nada, nada; realmente o aprendizado foi na prática. (Relato da jovem J8)

Percebe-se através dos relatos dos jovens J6 e J8, que essas capacitações atenderam de forma mediana no que diz respeito ao aprendizado de algumas habilidades e atitudes, como postura no ambiente de trabalho, relacionamento interpessoal, forma de vestir-se para trabalhar, de dirigir-se ao chefe, aos clientes, e ética no trabalho, pois queixavam-se que os temas acabavam sendo repetitivos, mudando o nome das disciplinas, mas abordando o mesmo assunto. Quanto aos conhecimentos, os jovens consideraram que seu maior aprendizado aconteceu na prática das rotinas de trabalho. Segundo o que a jovem J8 relatou, haviam várias etapas de curso de informática, mas os assuntos dados eram iguais em todas as

fases, não avançavam, e segundo ela, o que os professores de informática ensinavam a grande maioria dos jovens já sabia como proceder.

Ainda sobre a organização do cronograma e didática das formações teóricas:

A parte da formação teórica, assim, acho que foi o que mais pegou, porque a formação teórica ela foi dada, não foi pensado o cronograma e tal, de uma forma que muita coisa que a gente viu ali, eles pensaram o programa como foi dito no início, para jovens realmente vulneráveis, jovens que não tinham acesso a um computador, jovens que vieram de baixa renda mesmo, só que quando chegou aqui, a realidade desses jovens era outra; eram jovens que estudavam, jovens que já estavam num ambiente acadêmico de uma faculdade, jovens que tinham cursos técnicos, jovens que realmente estavam num contexto diferente do que eles pensaram; então muitas coisas que a gente aprendeu era monotonia total, a gente já via aquilo ali no dia a dia, então as pessoas, falo por mim, por outras que comentaram comigo; deixaram de dar valor a certos conteúdos que viam, porque aquilo ali a gente já tinha, não era nada mais novo. Então o que a gente cobrava sempre era informática avançada porque eles ficaram um tempo ensinando abrir o word, abrir um documento, então não tinham lógica certas coisas que a gente via e muitas vezes nessas capacitações o conteúdo era importante, a temática da disciplina da capacitação, mas só que a forma como tratavam a gente era com uma submissão, tipo assim, era diminuindo a pessoa, como se você não soubesse porque você tem 18 anos, você não tem esse conhecimento aqui; eu acho que dava pra trabalhar muito mais; isso dependia muito dos orientadores; alguns só passavam o conteúdo, um conteúdo ruim, que a didática deles, do programa, os livros eram ruins e eles passavam o conteúdo de uma forma, “ah vamos jogar pra esse pessoal aqui que é de baixa renda, não vai entender nada”; assim como teve outros orientadores que estimularam a gente e que marcaram, são pessoas que eu vou levar pra o resto da vida[...] (Relato da jovem J5)

Um ponto que a jovem J5, entre outros jovens, ressaltou sobre o planejamento das capacitações realizadas, foi o fato do programa não ter levado em consideração a realidade social diferente em que eles se encontravam em relação aos jovens de Salvador. Por isso eles consideravam desnecessárias as aulas que abordavam como cuidar de si, como escovar os dentes, a necessidade de cortar o cabelo, de ter que lavar as mãos, entre outros. Sugeriram o estudo da realidade social dos participantes antes da implantação do programa, ou pelo menos, flexibilidade do facilitador no sentido de adequar o assunto à realidade dos jovens participantes, tornando o aprendizado mais efetivo; visto que os jovens se sentiam subestimados e

infantilizados com o conteúdo transmitido. A fala chama atenção para a adequação dos conteúdos das capacitações de forma que tenham uma relação mais real com os verdadeiros perfis daqueles jovens.

Segundo o caderno de Conceitos Fundamentais – Pontos de Partida para uma Reflexão sobre Políticas Públicas (2014), baseado no autor Krauskopf (2003), existem na literatura quatro enfoques acerca das diferentes concepções sobre a juventude e uma das concepções abordadas é a juventude como etapa problemática, baseada em indicadores que revelam que são os jovens os que “mais matam e os que mais morrem”; os que vivenciam os maiores índices de desemprego e estão “fora da escola”. Esta abordagem remete, também, a temas como violência, drogas, gravidez precoce ou não planejada.

Abramo (2005) critica essa abordagem, pois afirma que essa visão gera políticas de caráter compensatório e afirma que essa perspectiva predominou nas ações públicas no Brasil nos anos 1980 e 1990, e limita-se a estigmatizar a juventude, tratando o sujeito jovem como um problema para a sociedade, como um risco social. O autor argumenta que, devido a diversos debates sobre isso no Brasil, alguns atores têm procurado substituir a ideia de “juventude problema” por “jovem como solução”.

Dentro das concepções utilizadas, uma possibilidade seria o programa rever a sua missão e objetivo e utilizar a terceira concepção: “a juventude como atriz estratégica para o desenvolvimento”, que parte da afirmação de que o investimento nos jovens – como capital humano e social – é fundamental para o desenvolvimento do país.

Outra observação feita pelos jovens diz respeito ao cronograma do conteúdo das capacitações que deveria ter sido melhor organizado, visto que algumas disciplinas foram ministradas praticamente no final do programa e eles acabaram tendo contato com a prática dentro do setor trabalhado bem antes do conhecimento teórico.

Além das críticas que os jovens fizeram à didática, conteúdo e cronograma das capacitações, também falaram sobre a falta de comunicação do Programa para com eles, com os coordenadores práticos da UEFS e com a própria coordenadora pedagógica que ficava na UEFS a serviço do Mais Futuro. A jovem J3 comentou que

psicólogos e assistentes sociais do programa faziam reuniões frequentes procurando medir o índice de satisfação dos mesmos em relação ao programa e sugestões de melhorias, porém nada do que era discutido era acatado para posteriores providências tinham efetividade no que diz respeito à implantação de mudanças necessárias para melhor aplicação do programa.

Quanto ao conhecimento dos coordenadores sobre as disciplinas ministradas aos jovens nas capacitações, o coordenador C5 comenta:

[...]eu sabia que a jovem estava sendo direcionada determinado período, uma semana, quinze dias para participar de uma capacitação; essa orientação que a gente recebia da coordenação do programa, internamente, mas não vinha um feedback dizendo, “oh a capacitação é voltada para isso” ou algo que viesse da coordenação pedindo a gente que a gente respaldasse a qualificação que o jovem havia feito. (Relato do Coordenador C5)

Sobre o tema das capacitações no discurso dos coordenadores, todos os que foram entrevistados informaram que não tinham conhecimento das disciplinas e conteúdos que eram ministrados nas capacitações teóricas dos jovens, e que a coordenação do Programa nunca os procurou para acompanhar o aprendizado e aplicação na prática por parte dos jovens. Portanto, não sabem avaliar se havia ligação na aplicação daquilo que foi dado na teoria com a prática deles no ambiente de trabalho. Tudo que eles sabiam sobre as disciplinas era através dos jovens aprendizes de uma forma superficial e negativa, pois sempre diziam que preferiam estar trabalhando.

A coordenadora C3 declarou que, apesar de ter recebido uma jovem aprendiz em seu setor, sabe muito pouco sobre o Programa. Sabe que é um programa de primeiro emprego, que atende jovens e os prepara para o mercado de trabalho, e nada além disso. Falaram sobre a grande quantidade de dias que os jovens eram tirados dos seus setores para as capacitações, avaliando que isso retirava o foco do que estava sendo feito na prática e quando o trabalho era retomado parecia que tinha que começar tudo de novo por conta da longa ausência em virtude das formações teóricas.

Além dos coordenadores reconhecerem a falta de comunicação do Programa para com eles em questões que vão desde o conteúdo abordado nas capacitações até esclarecimentos de dúvidas trabalhistas sobre a forma jurídica legal de lidar com os aprendizes, os jovens também falam da falta de comunicação do Programa:

No programa realmente foi a comunicação, isso acredito que foi algo batido por todos, unanimidade; onde nós não éramos ouvidos e nem a informação chegava até nós; e mesmo que fôssemos ouvidos era por um e não chegava a uma estância maior que pudesse resolver a situação da gente (Relato do jovem J6).

O jovem J6 destacou que havia uma demora para resolver os problemas e esclarecer as dúvidas dos jovens aprendizes, além dos ruídos na comunicação, o que contribuía para que estes se sentissem inseguros no contexto em que estavam inseridos.

No ciclo de uma Política Pública, após a análise do problema, a formulação da política, a tomada de decisão de quais alternativas adotar para a resolução do problema público, vem a implementação, que é definida por Rua e Romanini (2009) como:

Um conjunto de decisões e de ações realizadas por grupos ou indivíduos, de natureza pública ou privada, as quais são direcionadas para a consecução de objetivos estabelecidos mediante decisões precedentes sobre políticas públicas (RUA; ROMANINI, 2009, p. 91).

As autoras destacam que as decisões acerca de tal Política Pública não se encerram com essa etapa, mesmo porque o cenário em que a política se dá é dinâmico, portanto ajustes poderão ser necessários, assim como a cooperação dos atores sociais envolvidos.

No caso do Programa pesquisado, em se tratando de ser o primeiro a ser implantado na cidade de Feira de Santana, certamente seriam necessárias, juntamente com o acompanhamento frequente e periódico – que segundo os jovens entrevistados, aconteceu através de reuniões com psicólogos, assistentes sociais, coordenadores dos diversos órgãos (VSBA, CIEE e SAEB) – adequações na

configuração do programa e nos conteúdos das capacitações conforme a realidade do grupo para quem essa política foi elaborada.

Na verdade, segundo Brasil e Cepêda (2015), é no momento da tomada de decisão que os gestores responsáveis deveriam formar uma visão macro da sociedade em que a política pública irá atuar, a fim de que através dela o problema público seja solucionado e os cidadãos alvos dessa política tenham uma melhor qualidade de vida.

Os jovens sugeriram que, se houvesse um próximo programa, fosse feito um estudo dos perfis dos jovens selecionados, do ambiente que iria receber esses jovens, bem como treinamento sobre o programa, objetivos e normas para os coordenadores práticos da Instituição. Dessa forma, seriam evitados os transtornos com a elaboração de capacitações aquém do conhecimento e vivência do grupo de jovens trabalhado, que na sua maioria já estava cursando graduação e /ou cursos técnicos. Foi sugerido que os coordenadores práticos conhecessem melhor as nuances do programa, pois alguns jovens relataram que muitos se sentiam subutilizados em alguns setores e muitas vezes executando atividades que não estavam descritas no Manual de Metodologia do Programa Mais Futuro, e que provavelmente não contribuirão para a sua inserção no mercado de trabalho.

Dentro dessas sugestões de melhorias do programa os jovens falaram sobre a ideia de realizar um planejamento das capacitações, integrando disciplinas com abordagens mais aprofundadas, como contabilidade básica, empreendedorismo, informática avançada, noções de sistemas operacionais e gestão de recursos humanos. Na visão desses jovens, essas disciplinas ajudariam alguns deles que ainda não iniciaram a graduação a terem uma noção sobre várias áreas e refletirem sobre a sua afinidade para ingressar em uma profissão, ou diante da dificuldade do mercado de trabalho, colocar seu próprio negócio como microempreendedor individual.

Os jovens também falaram sobre a necessidade de melhorar a comunicação, seja com o mesmo desenho de escritórios dos órgãos envolvidos em Salvador, porém com um acesso comunicacional mais fácil, ou com a criação de um escritório local para resolver problemas e dúvidas pertinentes ao programa na cidade de Feira de Santana.

6.1.2. Aprendizados e contribuições para o desenvolvimento dos jovens

Quando os jovens foram questionados sobre a realização do trabalho dentro da Universidade Estadual de Feira de Santana através do Programa Mais Futuro, se houve contribuição em sua trajetória profissional, foram unânimes em reconhecer a importância dessa oportunidade em suas vidas, além dos relatos de grande parte sobre a contribuição na questão de relacionamento interpessoal. Seguem alguns relatos abaixo:

Bem, esse trabalho pra mim foi muito importante, foi meu primeiro emprego, eu me surpreendi, até porque, no trabalho foi me dada a oportunidade de fazer certas coisas que eu até mesmo de certa forma acabava duvidando um pouco de mim, achei que não iria conseguir e esse trabalho fez com que me sentisse mais confiante comigo mesmo, em relação as minhas habilidades, me deu oportunidade de tá aprendendo coisas novas e ver, saber mesmo como é uma rotina de trabalho, de trabalhar com pessoas, esse trabalho a gente teve muito isso de tá entrando em contato com outras pessoas, até mesmo fora do setor e foi muito bom (Relato da jovem J3).

A coordenadora prática da jovem J3 escolheu-a em todo o grupo para dar suporte através de conferência de entradas no sistema, verificação de duplicidades e falhas, aos servidores do setor e à própria equipe do Mais Futuro que estava realizando a migração de bens nos sistemas patrimoniais. Segundo a sua fala, isso a ajudou bastante no sentido dar-lhe uma visão geral das rotinas administrativas de um setor, além de desenvolver nela habilidades como relacionamento interpessoal, comunicação com pessoas de outros setores, iniciativa, entre outras.

Eu avalio de bom a ótimo porque assim, eu aprendi mais a lidar com pessoas, então foi um desenvolvimento que eu tive de sair de um meio que eu vivia, questão de igreja que eu lidava com pessoas, mas digamos assim, a questão religiosa não envolvia no seu trabalho; lá as eram pessoas diferentes, jeito de ser diferente, então eu aprendi a ser diferente, a lidar com outras pessoas e o programa desenvolveu muito, muito para mim profissionalmente; foi a questão de aprender lidar com pessoas (Relato do jovem J6).

O jovem J6 falou de suas experiências em trabalhos voluntários de grupos religiosos, em que as pessoas tinham afinidades; porém destacou que a experiência no Programa lhe possibilitou lidar com diferentes pessoas, o desenvolvendo profissionalmente e na habilidade de relacionamento interpessoal.

É... O trabalho que eu exerci no setor de patrimônio foi muito bom porque eu tinha muito contato com outras pessoas e eu tinha muita vergonha de gente, de conversar com gente estranha, de chegar no setor... me ajudou bastante e ficar mais flexível, assim, tirar mais a minha vergonha, porque eu era muito envergonhada, extremamente. Eu tinha medo mesmo de falar com as pessoas e como a gente trabalhou no patrimônio, a gente chegava já se apresentando, tinha que adentrar o setor, havia várias pessoas no setor, a gente tinha que pedir licença e conversar, se explicar, o porquê que a gente tava ali, como era o programa, que eles queriam saber quem era a gente, então a gente tinha que explicar, conversar e isso foi muito bom; fiquei bem desinibida e isso contribuiu muito na minha vida lá fora (Relato da jovem J8).

A jovem J8 reconheceu que a experiência do primeiro emprego contribuiu para desenvolver uma postura profissional, a sua comunicação e desenvoltura diante da necessidade de tratar de assuntos inerentes as atividades realizadas por ela.

Quanto à inserção no mercado de trabalho após o término do Programa, a maioria dos jovens entrevistados informou que ainda estão fazendo graduação e estágio relacionado à sua área de estudo.

Observou-se dentro do grupo de jovens entrevistados que o programa contribuiu com a aquisição de experiência profissional, entendimento de rotinas administrativas e aquisição de novos conhecimentos, despertando neles a necessidade de buscar continuamente maior qualificação a fim de facilitar a sua inserção no mercado de trabalho.

Sobre a questão de os jovens terem ou não assumido de fato, responsabilidades relevantes durante o programa, segue abaixo o comentário da jovem J7, que trabalhou no setor de Patrimônio:

Bom, que eu me lembro, acho que quando saía todos os jovens para poder fazer a coleta, acho que na hora da gente separar e organizar, aí eu meio que tomava a frente pra poder falar, a gente vai fazer

aquilo, vocês fazem tal sala, pra quando chegar na hora não chocar os números de tombo, né. Eu organizava a divisão de equipes menores dentro da equipe grande dentro de determinado corredor ou módulo (Relato da jovem J7).

Nota-se através da fala acima, que mesmo na condição de jovens aprendizes e de estarem sempre executando alguma tarefa com acompanhamento e orientação, a maioria deles se viu em situações, mesmo que consideradas “pequenas”, inerentes à sua rotina, que exigiram responsabilidade e comprometimento para realização. Em muitos casos os coordenadores práticos dos setores onde estavam viram a motivação e interesse de alguns jovens e delegaram responsabilidades que, segundo os relatos, foram cumpridas.

Quanto à presença e desenvolvimento de habilidades como criatividade e inovação, os jovens aprendizes relataram algumas lembranças no período trabalhado, como:

Digo que sim, mudança em forma processual mesmo de agir, acredito que antes, acredito que antes a gente pegava, era a questão processual mesmo, pegava os processos, a gente entrava em contato com o fornecedor e não tinha um controle maior e às vezes acabava até ficando disperso; a gente sentou, fez uma reunião, entrou em consenso e houve mudanças em forma de fazer mesmo; acho que a gente passou a cobrar mais... ... a gente cancelava muita AFM que era Autorização de Fornecimento de Material porque o fornecedor acabava passando do prazo e isso voltava a ter outro processo de licitar novamente, aí a gente passou a cobrar mais e teve menos cancelamento de AFM, de autorizações, e aí acabou não só sendo bom pra gente como para outros setores, porque era um retrabalho total, uma outra licitação[...] (Relato do jovem J6)

Através do comentário do jovem J6, é visível a sua participação, de forma criativa, em pequenas mudanças em processos de suas atividades e rotinas no Setor de Recebimento – Almoxarifado, que levaram a uma organização maior do setor e diminuição de retrabalho, e tudo isso acabou gerando ganhos de produtividade.

Para Gramigna (2002), existem algumas competências importantes para o mercado de trabalho e a identificação da presença delas nos candidatos auxilia na escolha dos profissionais nos momentos de seleção. A autora cita a criatividade, que

define como a capacidade para criar soluções inovadoras para os problemas e situações emergentes, que é a característica que foi observada no grupo de jovens entrevistados: a aptidão em contribuir com ideias e soluções que melhorarão de alguma forma a performance daquele setor e de uma forma abrangente, da Instituição.

Sobre foco no cliente a jovem J1 relata que:

Sempre foi tudo muito tranquilo, nunca houve nenhuma espécie de conflito nem com clientes internos, nem com clientes externos. Acontecia às vezes de chegar cliente externo e exigir ajuda de imediato, só que o nosso trabalho era um trabalho mais abrangente, não se limitava apenas a ajudar o usuário a encontrar o livro na prateleira, mas essa era uma das nossas funções e já aconteceu de o usuário chegar e querer ajuda de imediato e fazer até grosseria, mas a gente foi treinada pra contornar, né, essas situações [...]
(Relato da jovem J1)

Em alguns setores da UEFS em que os jovens trabalharam, existia a necessidade de lidar com clientes externos e, muitas vezes, os internos, quer sejam colegas de outros setores, do próprio setor, professores, alunos ou funcionários terceirizados. Os jovens relataram que sempre mantiveram uma postura educada com os clientes, gerada por um treinamento e conscientização dada pelos coordenadores práticos.

A biblioteca foi o setor da UEFS que recebeu jovens aprendizes que lidavam com clientes: usuários estudantes, professores e os próprios funcionários, em sua rotina diária, como empréstimos de livros, recebimento de devoluções, auxílio para procura de obras, atendimento no local de periódicos, busca e leitura de diários oficiais, entre outros serviços. Pode-se perceber através do relato da jovem J1, aprendiz da biblioteca, que mesmo diante de algum problema, ela foi preparada para contorná-lo, procurando atender o cliente da melhor forma.

Dentre outras habilidades exigidas no mercado de trabalho está o foco no cliente, pois em um mundo globalizado, onde as distâncias são encurtadas e há uma alta velocidade no repasse de informação, o cliente busca um melhor atendimento com melhores preços sem que o produto perca a qualidade. Nos dias atuais, o

cliente, mais do que nunca, é o maior patrimônio de uma empresa; sem ele não há sobrevivência organizacional.

Ruas, Antonello e Boff (2005) atribuem um novo conceito à competência enquanto resposta à crescente instabilidade econômica, baixa antecipação das empresas e na relação com seus clientes, necessidade emergente de personificação de produtos e serviços para um público cada vez mais exigente e bem informado.

Outra competência investigada nos jovens foi “Relacionamento Interpessoal”, e o grupo entrevistado respondeu que havia um bom relacionamento interpessoal entre os jovens na mesma condição, que eles eram cooperativos uns com os outros e foram feitas amizades que perduram até hoje pós programa. Da mesma forma aconteceu também entre os aprendizes e funcionários da UEFS, terceirizados, coordenadores práticos, que alimentaram um relacionamento de respeito, ajuda mútua e educação.

Para Gramigna (2002) essa é uma das competências consideradas pela autora como essencial na composição do perfil de candidato a qualquer vaga de emprego no mercado de trabalho. Ela define Relacionamento Interpessoal como a habilidade para boa interação com as pessoas, colocando-se no lugar delas, adotando comportamentos maduros até mesmo em momentos de conflitos.

Quanto à cooperação, participação e integração, a jovem J3 diz que:

[...] eu sempre trabalhei alí no Patrimônio e o que eu já fiz que não estava na minha rotina era lá dentro mesmo do setor, em relação a atividade quando a colega saiu que eu precisei fazer as atividades que ela estava fazendo, que não era de costume. No começo, quando ela estava me passando, eu fiquei um pouco com medo, confesso, rrsrs, eu achei que não ia conseguir, mas com a ajuda, com a ajuda da minha coordenadora mesmo, é... ela tinha me passado, estava sempre procurando ler os relatórios que ela me passou, ver como é que ela fazia, eu consegui fazer, eu acho que consegui desenvolver bem essa atividade (Relato da jovem J3).

Através da fala acima, observa-se que com as férias de uma servidora do setor de Patrimônio, a jovem J3, sob a orientação da coordenadora, conseguiu absorver algumas rotinas da colega, participar, aumentar seu conhecimento e desenvolver-se mais ainda.

Sobre isso, a jovem J5 também relata:

[...] teve a ocasião da feira do livro que eu trabalhei um ano, mas independente do programa, eu ia trabalhar, mas como eu tinha mais familiaridade com o pessoal da UEFS, então eu consegui desenvolver com o programa. A feira do livro que acontece todos os anos, meu trabalho era mais voltado pra área de comunicação, eu fazia cobertura, eu ia de forma independente também, pelo curso eu fazia a cobertura, entreguei e pronto, mas eu participava lá todos os dias, é tanto que eu ficava lá na biblioteca, não do programa em si, mas de lá da feira do livro, enfim, eu fui como voluntária, eu não fui convidada; em trabalhos de cobertura, voltado para meu curso de jornalismo e comunicação, além de atendimento ao público, tinha brinquedoteca, mas não foi atuação como Mais Futuro (Relato da jovem J5).

Conforme relato da jovem J5, da mesma forma que ela, muitos jovens mostravam-se participativos e cooperativos para quaisquer atividades extras da universidade. Durante esse período, além de suas atividades dentro do setor de trabalho no programa Mais Futuro, muitos deles fizeram parte de projetos culturais da biblioteca da UEFS, preparando apresentações de teatro, música e dança. Outros ajudaram como voluntários na Feira do Livro (evento que acontece anualmente na UEFS), além de se comprometerem com o projeto maior de cada setor onde trabalharam, que era o de realizar algum trabalho importante e ligado às rotinas habituais da unidade.

Em relação aos jovens se considerarem possuidores da característica Liderança Participativa, as respostas foram um tanto divididas, pois existem pessoas que já nascem com a personalidade voltada para a liderança, apenas necessitando de um líder para despertar e adequar essa habilidade nelas. Muitos deles se observam com essa habilidade, uma vez que relataram terem voz de comando nos trabalhos em equipe, motivando e direcionando os pequenos grupos às visitas nos setores ou organizando juntamente com a equipe uma tarefa feita em conjunto, entre outros fatos. Porém outros não se consideram líderes e argumentam que além de não terem essa habilidade, não tiveram oportunidade de mostrar essa competência por conta de o caráter do trabalho ser repetitivo.

Sobre a capacidade dos jovens em lidar com situações novas e inusitadas, como por exemplo, mudanças de rotina, de chefe e/ou de setor, alguns relataram

terem vivenciado algumas dessas mudanças, a exemplo de mudança de coordenador(a) e transferência para outro setor – muitas vezes a pedido deles por questões particulares – porém, todos disseram ter se adaptado bem às mudanças, sem problemas de queda no desempenho do seu trabalho ou algo semelhante.

Em relação à iniciativa e pró-atividade, a jovem J3 lembrou que:

Eu acredito talvez, eu considero como uma iniciativa minha, algo que a gente não fazia, mas que eu procurei fazer em relação ao início de uma série de numerações de plaquinhas e quando começava sempre estava sobrando muitas plaquinhas. Então pegar todas as plaquinhas, consultar todas pra ver o que estava acontecendo, se já tinha cadastrado, se o sistema tinha pulado, então eu acho que eu incorporei essa atividade às minhas rotinas e foi um controle que deu certo (Relato da jovem J3).

A jovem J3 observava que o grupo de jovens que trabalhava com ela no setor de Patrimônio, sempre que ia emplaquetar uma série de bens pela universidade, se deparava com algumas numerações sobrando. Dessa forma, por iniciativa própria, antes da equipe sair para essa atividade ela consultava todas as numerações em questão pra conferir se tinha havido algum erro de sistema ou se já tinha ocorrido o cadastro e algum jovem esqueceu de emplaquetar anteriormente.

Ainda sobre iniciativa, a jovem J5 diz que:

No Patrimônio tinha muito dessas coisas, né, tem um problema ali no setor com o professor, eu ia lá, resolvia o problema, tipo, pegava aqueles processos que estavam ali, alguma coisa naquela sala que não consta e a gente ia atrás e direcionava aquela pessoa ali, resolvia o problema com ela. Era a mesma coisa no Gefin, tinha alguma coisa, o sistema está dando errado, vamos ver ali, e as pessoas ficavam sentadas no computador esperando e eu digo “não, a gente não pode ficar sentada aqui não; o que é?” Porque muitas coisas que eu fazia, eu não tinha nem conhecimento, não era a minha área aquilo ali, aí eu dizia, “anota aí o que você quer e eu vou lá conversar”, eu ia na PROAD quase todo dia e pedia, acabou alguma coisa na impressora, o povo ficava esperando, achando que não tinha impressora, não tem trabalho; eu dizia “gente, mas o colega ali pode emprestar do outro setor”, aí eu ia lá xerocava tudo e trazia, agradecia, pronto, tá resolvido o problema (Relato da jovem J5).

Nos dois setores em que trabalhou, a jovem J5 relata não ficar esperando as coisas acontecerem. Muitas vezes, mesmo sem conhecimento técnico aprofundado, tomava nota do documento do qual precisava para dar continuidade ao processo e buscava em outros setores, ou até mesmo na falta de um *tonner* para impressora ela não ficava parada, indo pegar emprestado no setor vizinho que tinha a mesma impressora ou tirando cópias do documento em questão.

Entre as competências que Gramigna (2002) considera de grande relevância para o profissional que se encontra em busca de um emprego ou avanço em sua carreira no mercado de trabalho, está o dinamismo ou iniciativa, que é definida como a capacidade para proceder de forma proativa e inovadora diante das variadas situações.

Diferentemente das jovens J3 e J5, alguns jovens relataram que não se viam com essa característica, que faziam suas atividades de rotina conforme orientação do(a) coordenador(a), e apenas o que era solicitado.

Muitas vezes uma iniciativa como as dos relatos acima pode parecer simples ou mesmo pequenas, mas demonstram um envolvimento e comprometimento com as metas, os objetivos e resultados da organização a que estão ligadas, pois conforme a citação de Gramigna (2002), o envolvimento e comprometimento da pessoa nos objetivos, alvos e projetos do seu trabalho está associado aos seus valores e crenças profissionais e ao cenário do seu trabalho. É algo intrínseco ao indivíduo, pode ser melhorado, porém ele já carrega consigo.

Outra questão levantada foi sobre o incentivo dos coordenadores práticos ao desenvolvimento de competências e habilidades nos jovens, o que alguns relataram:

Dessas características as mais despertadas em mim foi mesmo responsabilidade, a confiança em poder realizar um trabalho de uma forma independente, com orientação, mas sem essa necessidade.... Eu ganhei autonomia, as pessoas me deram autonomia aqui dentro e é essa questão, inovação, porque como eu tinha autonomia, eu pude escolher a melhor forma de realizar o trabalho, atingia os resultados, mas escolhendo como eu queria trabalhar [...] (Relato da jovem J5).

Segundo relato da jovem J5, a habilidade que mais a marcou na orientação dos seus coordenadores, foi a conscientização sobre o senso de responsabilidade em

relação ao que está se executando. A partir daí eles lhe deram um voto de confiança e, dessa forma, ela pôde realizar seu trabalho, buscando excelência e inovação, pois tinha essa relação com os coordenadores.

A jovem J3 de forma semelhante deixou seu relato:

Sim, ela contribuiu bastante, me deu a oportunidade de desenvolver muitas atividades, no começo mesmo, quando eu fui selecionada pra ficar na sala, eu realmente me surpreendi, eu não imaginava que seria eu, então a partir daquele momento uma das coisas que já começou a despertar em mim foi minha capacidade de responsabilidade, porque eu não achei que realmente seria eu, então a partir dali eu comecei a desenvolver mais, eu tava sempre procurando fazer as atividades que tavam sendo propostas [...]
(Relato da jovem J3)

Em um grupo de 10 jovens aprendizes, a jovem J3 foi escolhida por sua coordenadora para ficar na sala onde ficavam os servidores do setor de Patrimônio, prestando apoio ao trabalho de migração de bens no sistema feito por seus colegas e suporte administrativo geral aos servidores da sala. Conforme fala dela, essa oportunidade a fez despertar para a importância de imprimir responsabilidade em todas as suas atividades, ao mesmo tempo em que gerou motivação para realizar tudo que lhe era solicitado e, conseqüentemente, maior aprendizado sobre rotinas administrativas e do setor.

6.2 CONSEQUÊNCIAS DAS ATIVIDADES DO PROGRAMA

Assim que os jovens terminaram o contrato de jovem aprendiz do Programa Mais Futuro, tentaram a inserção no mercado de trabalho através de emprego formal, porém tiveram algumas dificuldades. As mais citadas foram: limitação de horário de trabalho por conta de cursarem a graduação; exigência de experiência – mesmo depois da participação no programa; e a crise econômica atual do país (poucas vagas, alta concorrência e quase nenhuma oferta de empregos). Seguem algumas declarações:

Eu acho que a maior dificuldade que está sendo é realmente a gente conseguir alguma vaga, porque mesmo tendo a qualificação, já tendo a experiência, a gente continua procurando, entregando currículo em algum lugar, fala com a pessoa, mas dificilmente a gente é chamado para fazer alguma entrevista. ... Eu acho que o momento que o país se encontra, realmente as vagas estão restritas e estão sendo bastante concorridas; as poucas que tem (Declaração da jovem J3).

[...] eles exigiam algum tipo de experiência que não fosse jovem aprendiz, porque jovem aprendiz ainda não é algo muito requisitado, a experiência do jovem aprendiz não é algo que cresça o olho deles; eu achei que ia crescer por conta da UEFS, porque a UEFS tem um nome grande, mas nem assim ajudou (Declaração da jovem J8).

[...] e também quando eu fui fazer os processos seletivos eu observei que um desses processos era apenas uma vaga e tinham mais de 25 pessoas indo pra seleção pra poder tentar essa vaga de estágio. Não era nem, digamos assim, que era uma grande empresa, que era muito, não, coisa assim, uma empresa de pequeno porte, mas que tinha muita gente tentando estágio (Declaração da jovem J10).

Através dos relatos acima, observa-se que, apesar da Política Pública em questão trazer consigo a proposta de viabilizar a primeira experiência de trabalho e conhecimento de rotinas administrativas, fornecendo aos jovens envolvidos no processo um certificado de formação técnica em Assistente Administrativo, os sujeitos entrevistados demonstram decepção através de suas falas, ao se depararem com as dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Além de fatores que não se inter-relacionam com o Programa, como a crise econômica atual e a alta concorrência pelas vagas, a participação no programa e o certificado de Assistente Administrativo não garantem uma vaga no mercado de trabalho.

Segundo Gonzalez (2009), a oferta de oportunidades de formação profissional pode ser eficaz para a construção de trajetórias profissionais onde seja possível crescer na medida em que se estuda, qualifica e especializa. O autor ainda destaca que a oferta de capacitação profissional por si só não é suficiente, sendo necessário também que as empresas absorvam esses novos talentos, através da criação de vagas permanentes e ofertas de maiores salários.

Ainda sobre a sua trajetória profissional após a participação no Programa Mais Futuro, uma jovem observa que:

[...] e na questão que foi passado no início uma proposta que a gente ia passar por vários setores, então não foi dado isso; a gente ficou dois anos em um setor só, então não teve aquele aprendizado, poderia ter sido melhor. A UEFS tem setores maravilhosos, tem setor de contabilidade, tem setores que a gente deveria ter ficado; o patrimônio precisava, mas assim a biblioteca eu acho que não precisava tanto de tantos jovens e poderia sim ter feito uma migração, seria ruim para os coordenadores, porém seria bom pra gente, pros jovens, então eu acho que eles deveriam organizar isso, porque assim, quando a gente sai, a gente vai em busca de um emprego, mas a gente não tem a experiência, a gente só tem a vivência de um setor [...] (Relato da jovem J8).

A proposta inicial do programa era o rodízio dos jovens pelos diferentes setores da UEFS, com o objetivo da aquisição de diversas vivências profissionais, porém eles iniciaram e terminaram o programa em um único setor. Conforme relatos dos jovens, apenas aqueles que por alguma demanda de horário de estudo ou impossibilidade de trabalhar em um setor por conta de problemas de saúde (relacionadas ao tipo de trabalho/setor, como alergias e afins) mudaram para outro. Para eles, a passagem por diversos setores enriqueceria seus currículos e facilitaria a entrada no mercado de trabalho, pois a partir de suas experiências posteriores de busca por emprego, eles concluíram que ter sido jovem aprendiz não foi suficiente para as empresas contratantes. Ao contrário, tais empresas se interessam por experiências mais específicas, como trabalho no setor financeiro, na área de logística, conhecimento de alguns sistemas de informação digital, entre outros.

O perfil da grande maioria dos jovens aprendizes era de indivíduos recém-saídos do ambiente escolar, sendo que poucos já haviam iniciado alguma graduação. Dessa forma, eles não tinham amadurecimento, tampouco conhecimento da forma de se portar em um ambiente institucional, seja ele público ou privado, da maneira de se dirigir a clientes, autoridades, dirigentes, professores daquela instituição, e muito menos noção de processos administrativos, comunicações internas, ofícios e comunicados. Sabe-se que a participação nessa Política Pública de primeiro emprego não assegura a esses jovens, ao término do programa, a inserção no mercado de trabalho, porém lhes garante uma visão e vivência que não possuíam e a partir dessa experiência, e certamente entrarão na busca de emprego

no mercado de trabalho com um diferencial em relação a outros jovens com perfil semelhante, mas que não passaram por programas com esse tipo de proposta.

Segundo o grupo de jovens entrevistados, o maior ganho que o programa lhes proporcionou foi a oportunidade de travar relações interpessoais com os mais diferentes níveis hierárquicos, fato que contribuiu para o seu amadurecimento e crescimento.

Sobre esse crescimento, a coordenadora C2 fala que:

A comunicação é a primeira coisa que você nota que houve uma evolução muito boa, né; você falou de um caso marcante, um assim que eu posso dizer que eu lembro foi um em relação ao tratamento com a diretora, o jovem não sabia que ela era a diretora e chegou num tom muito brincalhão, por exemplo, no início do programa, brincalhão, mas uma brincadeira não muito adequada, não era bom ter feito; mas aí a gente conversando com essa pessoa, né, “olha não é assim”, explicando a ele que isso faz toda diferença, né, em um ambiente de trabalho, a forma que a gente conversa, o respeito, principalmente o respeito, que independente de hierarquia o respeito tem que ser geral; e aí a gente viu uma diferença muito grande nele, inclusive; mudou completamente pra algo muito bom, né, o comportamento dele até no atender o telefone, que às vezes estava na sala e o telefone tocava e não tinha ninguém, às vezes ele estava por perto e ele vinha e atendia aí você via que mudou mesmo; e hoje ele continua vindo aqui que ele é estudante daqui e eu sempre vejo a evolução dele e a gente se alegra quando vê uma pessoa evoluindo, é uma coisa muito boa (Relato da Coordenadora C2).

Através da fala acima é notória a evolução desses jovens durante todo o programa. Eles iniciaram com o sentimento que estavam em um ambiente escolar, muito brincalhões e perdidos em relação a forma de lidar com todo o universo que se apresentava a eles, e terminaram mais maduros, com atitudes de profissionais adultos.

Foi visível a influência que o ambiente acadêmico da UEFS exerceu sobre os jovens, pois grande parte daqueles que iniciaram sem estar frequentando um curso de graduação, durante o programa conseguiu ser aprovada em vestibular, e após o término do programa, muitos ainda não estão inseridos no mercado de trabalho, porém estão estudando, fazendo estágios e se qualificando. No final do programa os jovens participantes que cumpriram toda a carga horária de aulas teóricas e práticas receberam um certificado de formação em Assistentes Administrativos, mas esse

fato não fez com que se acomodassem achando que é o suficiente, pelo contrário, constatou-se que quase a sua totalidade está buscando melhorar seu nível de conhecimento.

Quanto à aquisição de competências, habilidades e atitudes por parte dos jovens aprendizes e à transmissão dessas características através do programa, os coordenadores práticos entrevistados deixaram claro que apesar dessas questões de competências, habilidades e atitudes perpassarem pela natureza individual de cada pessoa, eles puderam colaborar com a aquisição dessas qualidades e a experiência que eles tiveram com os jovens aprendizes que coordenaram foi proveitosa no sentido de verem a evolução dos mesmos na sua rotina de trabalho, principalmente nas questões de postura profissional, responsabilidade, relacionamento interpessoal e trabalho em equipe, além de questões práticas. A coordenadora C2, que trabalhou com um grupo de muitos jovens, afirmou que existem dentro de uma equipe aqueles que não possuem o mesmo interesse que os outros, ou porque têm um ritmo mais lento ou porque não são muito interessados. Porém, no papel de coordenadora, ela disse sempre procurar orientar essas pessoas para que seguissem o mesmo padrão do grupo. Todos os coordenadores foram enfáticos ao declararem que não sabem dizer se a aquisição dessas características foi advinda das capacitações ministradas aos jovens, por não terem conhecimento sobre elas, mas afirmam com certeza o que foi trabalhado durante a prática por eles e os frutos que foram gerados desse acompanhamento.

Rabaglio (2015) atribui essas diferentes reações à atitude e perfil comportamental. Diante de uma situação como este exemplo, Rabaglio (2015) cita como atitudes principais: a iniciativa para começar a pôr em prática novos conhecimentos adquiridos; flexibilidade às mudanças; criatividade e inovação no que fazem; ser empreendedor, buscando novas formas de melhorar resultados; e planejamento, quando se estuda diferentes formas de aperfeiçoar seu trabalho e, conseqüentemente, os resultados.

A autora destaca que atitudes diferenciadas levam a resultados diferentes. Não adianta ter um bom conhecimento técnico e não ter um perfil comportamental apropriado para o bom desenvolvimento das atividades. Com as exigências do mercado de trabalho atual, investir no desenvolvimento de competências

comportamentais é fundamental para se construir uma carreira de sucesso, independente do segmento ou área de atuação do profissional.

Para a UEFS, o Programa foi positivo, pois a partir do momento que firmou parceria com a Instituição, através da realização dessa Política Pública de primeiro emprego, colaborou com a melhoria da qualidade de vida do grupo de jovens beneficiados, da sua inclusão social e do início de sua formação profissional.

Apesar de reconhecerem alguns pontos que poderiam ter sido melhores em relação à aplicação dessa Política Pública, os jovens consideram o programa em sua totalidade muito positivo para as suas vidas, no sentido de lhes proporcionar desenvolvimento pessoal, afirmação de sua identidade de cidadãos capazes de contribuir com mudanças na sociedade em que fazem parte e visão mais clara sobre o mundo do trabalho e suas inter-relações.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde a década de 1980, as pessoas são submetidas a mudanças no mundo do trabalho, com a crise do capitalismo e consequente surgimento do neoliberalismo na tentativa de reestruturar o capital e, com isso, o afastamento do Estado, a flexibilização das relações trabalhistas e uma nova forma de mover-se nesse mercado tão fluido e instável.

Nesse novo mercado de trabalho, as pessoas tornam-se gestoras de suas próprias carreiras, responsáveis pelo seu crescimento profissional, desenvolvimento e permanência em seus empregos. O mercado torna-se cada vez mais exigente, com sua produção voltada para a personificação de produtos e serviços, qualidade e preço justo. Com isso, há uma exigência cada vez maior por profissionais melhor preparados, multifuncionais, qualificados e comprometidos.

Diante desse novo contexto, o grupo mais prejudicado é formado pelos jovens que, sem a experiência exigida e com formação educacional incompleta, se lançam no mercado de trabalho submetendo-se a condições precárias, trabalhos informais, temporários, além de enfrentarem a concorrência desleal com os adultos experientes e mais qualificados, que por conta do desemprego e da pouca oferta de empregos, aceitam ocupar vagas por baixos salários.

É nessa situação que o Estado se mobiliza para compreender essa camada da sociedade, os problemas enfrentados por ela no presente e que certamente se agravarão no futuro, pois os jovens da atualidade serão adultos e idosos. Com isso, busca elaborar políticas de primeiro emprego e renda para a juventude, a fim de proporcionar qualificação e primeira experiência para esses indivíduos no intuito de estimulá-los a conquistar sua posição de cidadãos, agentes de mudanças na sociedade em que vivem.

Dessa forma, a presente pesquisa teve como objetivo geral analisar e discutir a aplicabilidade de uma dessas políticas de primeiro emprego para jovens, o Programa Mais Futuro, que foi implantado pela primeira vez em Feira de Santana, na UEFS.

Dentro dessa análise de aplicabilidade, foi realizado um estudo das competências, habilidades e atitudes mais exigidas no mercado de trabalho atual e o desenvolvimento das mesmas características nos jovens egressos do programa, além de serem discutidas as contribuições e lacunas do programa vivenciado na UEFS no que diz respeito à formação desses jovens para o mundo do trabalho.

O Manual da Metodologia de Aprendizagem do Programa Mais Futuro (2013) prevê que com o uso do modelo de educação técnico-profissionalizante haja um processo de aprendizagem contínuo, no qual o indivíduo seja preparado para o pensamento não linear, resolução de problemas e uso da criatividade. Enfim, que o jovem adquira uma visão de todo do lugar onde atua e, dessa forma, possa analisá-lo com clareza e tenha condições de interferir neste para melhorá-lo.

Nesse sentido os jovens consideraram que foram desenvolvidas neles as competências, habilidades e atitudes requisitadas pelo mercado de trabalho, porém teceram críticas quanto à construção dos conhecimentos necessários nas capacitações teóricas, que foram aquém do nível dos jovens participantes. Além disso, relataram a falta de comunicação do programa com os coordenadores práticos de seus setores sobre as disciplinas trabalhadas nas formações teóricas, comprometendo a ligação do que foi construído nas formações teóricas com a prática no ambiente de trabalho.

Bonazina (2006) chama atenção para o fato de que não se obriga um indivíduo a ser competente, tampouco a tornar-se competente. A organização pode até solicitar competências dos seus colaboradores, criar um ambiente propício para o desenvolvimento delas e legitimá-las, porém o indivíduo precisa se auto motivar para desenvolver as competências e utilizá-las na empresa da qual faz parte.

Uma das coordenadoras entrevistada ratifica o que a autora diz quando destaca que, ao longo do programa, observou toda a trajetória positiva dos jovens, sua evolução e desenvolvimento das competências em questão, porém houve aqueles integrantes do grupo que não tinham interesse nem motivação, e sequer absorviam o que era transmitido.

Na verdade, ficou claro nos estudos teóricos sobre o tema e no próprio resultado da pesquisa, que competências constituem uma questão individual. O programa estudado procurou despertá-las nos indivíduos participantes, porém

somente aqueles que quiseram aproveitar na totalidade essa vivência conseguiram desenvolvê-las de fato.

Os jovens entrevistados perceberam a necessidade de haver rodízio entre os setores trabalhados durante o período que o programa aconteceu, já que o maior objetivo deste era muni-los de informação e experiência pertinentes às variadas rotinas de trabalho dos diferentes setores.

O ponto de maior consenso entre os entrevistados da pesquisa em relação ao Programa foi a falta de comunicação. Houve falta de comunicação da coordenação do Programa para com os participantes e com os coordenadores práticos. Foi sugerida a criação de um escritório local mais acessível para os integrantes do Programa, além de treinamentos para aqueles que serão coordenadores práticos e todos as pessoas envolvidas da instituição que irá receber os aprendizes, além de reuniões antes e durante todo o processo, caso o Programa seja implantado nos mesmos moldes deste em Feira de Santana.

Apesar de afirmarem a necessidade da realização de um estudo do local onde será implantada a Política Pública e do perfil dos indivíduos que serão beneficiados, pois em diversos momentos tiveram a percepção que o nível do conteúdo das capacitações estavam aquém do seu conhecimento, os jovens reconheceram que o programa foi um divisor de águas em suas vidas, pois lhes deu oportunidade de vivenciar experiências do mundo laboral, desenvolverem características necessárias para terem competitividade no mercado do trabalho, além de ser notório o amadurecimento desses indivíduos em questões mínimas de comunicação, postura e atitude em relação aos desafios que lhes foram propostos.

A análise de um dos programas relacionado à aplicação de políticas de primeiro emprego para jovens teve como objetivo colaborar com o enriquecimento de pesquisas nessa área acadêmica e através da verificação de seus pontos positivos e fragilidades, auxiliar os gestores e técnicos responsáveis pela implementação dessas políticas. Esse estudo não se encerra por aqui; oportunidades de melhorias foram detectadas, a fim de que as próximas experiências no campo sejam ainda mais efetivas no sentido de colaborarem para a qualificação e inserção no mercado de trabalho dos indivíduos beneficiados por esses programas.

7.1 DIRETRIZES PARA REPENSAR A POLÍTICA PÚBLICA DO PROGRAMA MAIS FUTURO

- a) Estudo dos indivíduos participantes do programa, anterior a sua implantação, com o objetivo de estruturar a grade de capacitações teóricas adequadas para a realidade social, cultural e educacional dos aprendizes;
- b) Necessidade de haver rodízio entre os setores trabalhados durante o período da realização do Programa;
- c) Sugestão de criação de um escritório local a fim de facilitar a comunicação entre todos os participantes do Programa;
- d) Treinamento de todos os coordenadores práticos da UEFS (ou outro órgão envolvido), além de reuniões frequentes durante todo o processo;
- e) Estudo do local antes da implantação da política pública de primeiro emprego.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, H. W. O uso das noções de adolescência e juventude no contexto brasileiro. In: FREITAS, M. V. (Org.). **Juventude e Adolescência no Brasil: referências conceituais**. 2 ed. São Paulo: Ação Educativa, 2005. p. 19-35.

AFONSO, J. R. R. **O papel do Estado na crise: a visão de Keynes e Minsky**. Unicamp, 2008.

GUIA de Políticas Públicas Municipais de Juventude. São Paulo: Agenda Pública, 2013. Disponível em: <http://www.oim.tmunicipal.org.br/abre_documento.cfm?arquivo=_repositorio/_oim/_documentos/EFD44AF5-BFE0-1AD8-4EE9A1D294D8C4B905082015120154.pdf&i=2985>. Acesso em: 18 mai. 2018.

ANDRADE, C. C. de. Juventude e Trabalho: alguns aspectos do cenário brasileiro contemporâneo. **Boletim Mercado de Trabalho**. n. 37, nov. 2008.

ANTUNES, R. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

AQUINO, L. A juventude como foco das políticas públicas. In: CASTRO, J. A.; AQUINO, L. M. C.; ANDRADE, C. C. (Orgs.). **Juventude e Políticas Sociais no Brasil**. Brasília: IPEA, 2009. p. 25-39

BAHIA. Decreto 11.139, de 11 de julho de 2008. Institui o Programa Estadual de Aprendizagem no âmbito da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual, através de entidades sem fins lucrativos, e dá outras providências. Salvador, 2008. Disponível em <<https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/75249/decreto-11139-08>>. Acesso em: 18 mai. 2018.

_____. Decreto-Lei n. 13.459, de 10 de dezembro de 2015. Institui o Projeto Estadual de Incentivo à Concessão de Estágio e Primeira Experiência Profissional a estudantes e egressos da Rede Estadual de Educação Profissional e a jovens e adolescentes qualificados por programas governamentais executados pelo Estado da Bahia e dá outras providências. Salvador, 2015. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=324647>>. Acesso em: 18 mai. 2018.

BALTAR, P.; KREIN, J. D.; MORETTO, A. O emprego formal nos anos recentes. **Carta Social e do trabalho**. Instituto de Economia da Unicamp, n.3, p. 03-11, jan/abr. 2006.

BAUMAN, Z. **A sociedade individualizada**: vidas contadas e histórias vividas. Tradução de José Gradel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2009.

_____. **Capitalismo Parasitário e outros temas contemporâneos**. Tradução de Eliane Aguiar. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2010.

BECK, U. **Liberdade ou Capitalismo**: Ulrich Beck conversa com Johannes Willms. Tradução de Luiz Antonio Oliveira de Araújo. São Paulo: UNESP, 2003.

BERTO, A. R. Gestão de pessoas: a importância da seleção por competências. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 10. 2013 – **Anais**. CONVIBRA, 2013. Disponível em: <http://www.convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_7551.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2018.

BIANCARELLI, A. M. A Era Lula e sua questão econômica principal: crescimento, mercado interno e distribuição de renda. **Revista do Instituto de Estudos Brasileiros**. n. 58, p.263-288, 2014.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943. Brasília, 1943. Disponível em: <www.soleis.com.br/ebooks/0-TRABALHISTA.htm> Acesso em 23 nov. 2016.

_____. Lei nº. 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em: 18 mai. 2018.

BRASIL, F. G.; CEPÊDA, V. A. (Orgs.). **Ciclo de Políticas Públicas e governança para o desenvolvimento**. São Paulo: UFSCar, 2015.

_____. Secretaria Nacional de Juventude. **Estação Juventude**: conceitos fundamentais – ponto de partida para uma reflexão sobre políticas públicas. Brasília: SNJ, 2014.

BONAZINA, M. C. R. As competências e o mundo do trabalho. **Contrapontos**. Itajaí, v. 6, n.1, p. 29-47, jan./abr. 2006

DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. Disponível em: <<http://www.priberam.pt/>> Acesso em: 18/01/2017.

DICTIONARIES Cambridge online. Disponível em: <<http://dictionary.cambridge.org/>> Acesso em: 18/01/2017.

CAMPOS, K. C. de L. et al. Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. **RPOT**, vol. 8, n. 2, p. 159-183, jul/dez. 2008.

CAPELLA, A. C. N. Análise de Políticas Públicas: da técnica às ideias. **Ideias**. Campinas. v.6, n. 2, p.13-34, 2015.

CASTRO, J. A. de; AQUINO, L. (Orgs.). **Juventude e Políticas Sociais no Brasil**, Brasília: IPEA, 2008.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA. Disponível em: < www.ciee.org.br > Acesso em 24/10/2015.

CHAHAD, J. P. Z.; POZZO, R. G. Mercado de Trabalho no Brasil na primeira década do século XXI: evolução, mudanças e perspectivas – desemprego, salários e produtividade do trabalho (parte 2). **Informações FIPE**, v. 393, p. 11-29, 2013.

CLARKE, S. Crise do fordismo ou crise da socialdemocracia? Tradução de Isa Mara Lando. **Lua Nova**, n.24, set. 1991.

COSTA, O. F. da. **Políticas Públicas de juventude**: uma construção possível? 2009. Tese (Doutorado em Política Social) – Universidade de Brasília, Brasília.

COUTINHO, Dilton. Governador sanciona “Primeiro Estágio, Primeiro Emprego” e “Bolsa Permanência”. *Acorda Cidade*, Feira de Santana, 14 dez.2015. Disponível em: < <http://www.acordacidade.com.br/noticias/152108/governador-sanciona-prim.html>.> Acesso em: 28 jun. 2016.

DEDECCA, C. S. Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado. Campinas: Unicamp, 1999.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2015**: Juventude: livro 6 São Paulo: DIEESE, 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS **Juventude e Trabalho na região metropolitana de Feira de Santana (RMFS)** – Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED. DIEESE, jul./out. 2013.

DUTRA, J. S.. Gestão de Pessoas com base em competências. In: _____ (Org.). **Gestão por competências**: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001, p.23-40.

_____. **Gestão de Pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2012.

FERES, L. P. **Notas sobre o jovem brasileiro nas transformações socioeconômicas recentes**. Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Trabalho de conclusão do curso (Bacharelado em Ciências Econômicas), Campinas, 2015.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Construindo o conceito de competência. **RAC**, v. 5, p. 183-196, 2001. Número Especial.

FRANCO, S. **Criando o próprio futuro**: o mercado de trabalho na era da competitividade total. 5 ed. São Paulo: Ática, 1999.

GIRARDI, D. **Mercado de Trabalho e Relacionamento Humano**. Florianópolis, 2010.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, vol. 35 n. 2, mar./abr. 1995.

GODOY, A. S. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, vol. 35 n. 3, mai./jun. 1995.

GONZALEZ, R. Políticas de emprego para jovens: entrar no mercado de trabalho é a saída? In: CASTRO, J. A. de et al. (Org.). **Juventude e políticas sociais no Brasil**. Brasília: IPEA, 2009. p. 111-128

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão de talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002.

GUIMARÃES, N. A. Trabalho: uma categoria-chave no imaginário juvenil? In: ABRAMO, H. W.; BRANCO, P. M. (Orgs.). **Retratos da Juventude Brasileira**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

HELAL, D. H.; ROCHA, M. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cadernos EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, v. 9, n.1, mar. 2011.

IANNI, O. **A era do globalismo**. 4 ed., Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

_____. **A sociedade global**. 5 ed., Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Disponível em: < www.ibge.gov.br > Acesso em 23/11/2016.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA – IPEA. Macroeconomia para o desenvolvimento: crescimento, estabilidade e emprego. Livro 4, Rio de Janeiro, 2010.

KRAUSKOPF, D. Dimensiones críticas en la participación social de las juventudes. In: **Participación y desarrollo social en la adolescencia**. San José: Fondo de Población de Naciones Unidas, 1998. p. 119-134. Disponível em: < <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cyg/juventud/krauskopf.pdf> > Acesso em: 03 set. 2017.

LUZ, Paulo Roberto Moraes da. **Programa Jovem Aprendiz**: um estudo de caso da política pública e suas implicações no mundo do trabalho. 2015. Dissertação (Mestrado em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação) – Universidade do Estado da Bahia, Salvador.

MACIENTE, A. N.. A mensuração das competências cognitivas e técnicas das ocupações brasileiras. **Radar**. Brasília. n.23, dez. 2012

MANUAL da Metodologia de Aprendizagem – Programa Mais Futuro. Voluntárias Sociais da Bahia. CFT – Coordenação de Formação para o Trabalho, 2013.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Livro Primeiro: O processo de produção do capital. Tradução de Reginaldo Sant’Anna. 8 ed. Rio de Janeiro: Difel, 1982. v. 2.

MEDEIROS, M.; BRITTO, T.; SOARES, F. Transferência de Renda no Brasil. **Novos Estudos**. n. 79, nov. 2007.

MESQUITA, M. R. **O desemprego dos jovens e as políticas públicas no Brasil pós 1990**. 2006. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade**: como ter trabalho e remuneração sempre. 24 ed., São Paulo: Gente, 1995.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2001.

MITCHELL, Luís Henrique Raja Gabaglia. **Gestão de Pessoas por competências no ambiente AulaNet**. 2004. Dissertação (Mestrado em Informática) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia Política**: uma introdução crítica. São Paulo: Cortez, 2006.

OLIVEIRA, E. G. de; SOUSA, A. de A. Trabalho, juventude e educação no contexto do capitalismo atual. In: MACAMBIRA, J.; ANDRADE, F. R. B. (Orgs.) **Trabalho e formação profissional**: juventudes em transição. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013.

OLIVEIRA, R. V. de. Trabalho precário, desenvolvimento e a questão social no Brasil: um caminho tortuoso e difícil. **Análise**. n. 30, jun. 2017.

OLIVEIRA, Tiago. **Trabalho e padrão de desenvolvimento: uma reflexão sobre a reconfiguração do mercado de trabalho brasileiro**. 2015. Tese (Doutorado em Economia). – Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente e Juventude no Brasil**. Brasília: OIT, 2009

PEREIRA, P. A. P. Alternativas socialistas às políticas sociais neoliberais. **Ser Social**. Brasília, n. 13, p.195-222, jul/dez. 2003.

PIETROLUONGO, S. L. B. O trabalho do menor e sua formação profissional: extensão da política pública de formação profissional no setor produtivo relacionado à serviços ed vigilância arada e desarmada. **Jus Navegandi**. Teresina, ano 14, n.

2300, 18 out. 2009. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/13695>>. Acesso em: 24/10/2015.

PINTO, I. C. de M. Mudança nas Políticas Públicas: a perspectiva do ciclo de política. **Ver. Pol. Públ.** São Luís, v. 12, n.1, p. 27-36, jan./jun. 2008.

PLANO de Desenvolvimento Institucional – PDI 2011-2015, Universidade Estadual de Feira de Santana, Feira de Santana, UEFS, 2013.

PLANO de Trabalho UEFS, VSBA e CIEE. 2013.

POCHMANN, M. (Org.). **Reestruturação Produtiva**: perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social. Petrópolis: Vozes, 2004.

POCHMANN, M. Perspectivas das relações de trabalho no Brasil no começo do século 21. In: CACCIAMALI, M. C. et. al. (Orgs.) **Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho**. Fortaleza: IDT, BNB, USP, 2011.

RABAGLIO, M. O. **Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências**. 4 ed., Rio de Janeiro: Qualitymark, 2015.

RUA, M. das G.; ROMANINI, R. Curso online Políticas Públicas. Para aprender políticas públicas. [S.L.]: IGEPP. v.1.

RUAS, R., et al. Os novos horizontes da Gestão: Aprendizagem organizacional e Competências. In: RUAS, R. (Org.) **Gestão por competências**: uma contribuição à estratégia das organizações. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SANTOS, E. P. dos. Política Social. In: BOULLOSA, R. de F. (Org.) **Dicionário para formação em Gestão Social**, Salvador: CIAGS, 2014. p. 140-143.

SANTOS, G. P. G. dos. Juventudes, trabalho e educação: uma agenda pública recente e necessária. Por quê? In: MACAMBIRA, J.; ANDRADE, F. R. B. (Orgs.) **Trabalho e formação profissional**: juventudes em transição. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013.

SECCHI, L. **Políticas Públicas**: conceitos, esquemas de análises, casos práticos. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 24 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, J. H. da. **Juventude trabalhadora brasileira**: percursos laborais, trabalhos precários e futuros (in)certos. 2012. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

SPOSATI, A. Regulação social tardia: característica das políticas sociais latino-americanas na passagem entre o segundo e terceiro milênio. **Intervenção Social**. v. 27, p. 63-88, 2003.

TEIXEIRA, M. A. C. **Estado, governo e administração pública**. Rio de Janeiro: FGV, 2012. (Série Gestão Pública).

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA. Resolução CONSEPE 147/2013 – Estatuto da UEFS com as alterações, 20/11/2013. Disponível em: <www.uefs.br> Acesso em 25 ago. 2017a.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA. Cursos. Disponível em: <<http://www.uefs.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=16>> Acesso em 16 ago. 2018b.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA. Cursos Stricto Sensu. Disponível em: <<http://www.uefs.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=11>> Acesso em 16 ago. 2018c.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA. Nosso Campus. Disponível em: <<http://www.uefs.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=13>> Acesso em 16 ago. 2018d.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA. Programas/Projetos. Disponível em: <<http://www.uefs.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=76>> Acesso em: 16 25 ago. 2018e.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos o (a) Sr (a) para participar da Pesquisa intitulada “O Programa Mais Futuro no ambiente da Universidade Estadual de Feira de Santana: um estudo de caso.” desenvolvida pela pós-graduanda, estudante do curso de Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB).

Esta pesquisa tem como objetivo de identificar as contribuições e lacunas do Programa Mais Futuro, vivenciado na UEFS, no que diz respeito ao desenvolvimento das capacidades e habilidades necessárias para o ingresso ao mercado de trabalho dos jovens participantes deste programa.

Sua participação nesta pesquisa é voluntária e se dará por meio de entrevista semiestruturada, com uso do recurso de áudio gravação, para permitir uma transcrição fidedigna das falas, sendo que somente serão utilizadas na análise dos dados as falas previamente autorizadas. As entrevistas terão duração máxima de 40 minutos, acontecerão em sala cedida pela Administração da Universidade Estadual de Feira de Santana e serão marcadas em dia e horário convenientes ao entrevistado.

Os riscos decorrentes de sua participação nesta pesquisa são: o desconforto por responder questões relacionadas à aplicação do Programa Mais Futuro na UEFS. Entretanto, como forma de minimizar/evitar tais riscos, algumas providências serão tomadas, a exemplo, da possibilidade de escolha de um ambiente privativo para realização da entrevista, definição de um tempo que não altere significativamente a sua rotina e um horário que lhe seja mais conveniente para agendamento da entrevista.

Esclarecemos que se V.Sa. aceitar participar desta pesquisa estará contribuindo para a ampliação do conhecimento acadêmico nesta área e para adensar a relevância de se discutir acerca de políticas de geração de primeiro emprego para jovens, e com essa prática os jovens estarão praticando o exercício da cidadania. Se depois de consentir a sua participação o (a) Sr. (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer etapa da pesquisa, antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo à sua pessoa. O (a) Sr. (a) não terá nenhuma despesa decorrente

da pesquisa, mas caso tenha, será ressarcido (a). Caso sofra algum dano, poderá ser indenizado (a).

Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas serão levados em conta os princípios da proteção da confidencialidade, sigilo e privacidade; sendo assim a sua identidade será preservada dentro desses critérios. Os materiais e informações coletados bem como os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido serão mantidos por um período de 05 (cinco) anos sob a responsabilidade da pesquisadora e do professor orientador Dr. Teófilo Galvão Filho. Após este período os materiais serão incinerados.

Após aprovação do CEP, este documento deverá ser impresso em duas vias, sendo uma entregue ao participante da pesquisa e outra deverá ser mantida em arquivo pelo pesquisador.

Através deste documento, solicitamos consentimento para publicações dos resultados da pesquisa, que conforme Resolução 466/12 item III.2 letra q, poderão ser utilizados em revistas, congressos e outros meios.

A dissertação será encaminhada para as instituições colaboradoras para que a produção teórica seja publicada, como uma forma de retorno dos resultados.

Para qualquer outra informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável através do telefone (75) 99906-2202 ou no e-mail manuellaiva2@gmail.com, endereço institucional: Avenida Transnordestina, s/n, Novo Horizonte, Feira de Santana-Ba, UEFS, Prédio da Reitoria, sala da PROAD. E também o orientador da pesquisa através do telefone (75)99110-2121 ou no e-mail teofilo@galvaofilho.net. Qualquer dúvida com relação aos aspectos éticos da pesquisa entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UEFS, Endereço Avenida Transnordestina, s/n Novo Horizonte, Módulo I, MA 17 Feira de Santana – Bahia, telefone: (75) 3161-8067, e-mail: cep@uefs.br.

Assinatura do participante

Assinatura da Pesquisadora Responsável

Local, Data

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA COORDENADORES PRÁTICOS

Questões

1. Quais eram as atividades executadas pelo(s) jovem(ns) do Mais Futuro que coordenou?
2. De que forma você considera que o Programa Mais Futuro contribuiu para a aquisição de conhecimentos/habilidades/atitudes por parte desse (s) jovens? (Responsabilidade, comprometimento, foco em resultados, flexibilidade, inovação, foco no cliente, relacionamento interpessoal, consenso, cooperação, participação, integração, liderança, capacidade de lidar com situações novas e inusitadas e outras). Relate alguma situação marcante.
3. O Programa Mais Futuro, além do trabalho prático, contemplou algumas atividades para a formação teórica. Como você avalia a contribuição dessas formações teóricas para a aquisição de conhecimentos/habilidades/atitudes para a trajetória profissional dos jovens? Você tinha conhecimento do conteúdo abordado nessas formações teóricas? Existia ligação e orientação para aplicação dos conhecimentos teóricos na rotina de trabalho dos jovens?
4. Considerando seu contato com o Programa Mais Futuro, quais os maiores problemas que você identifica no Programa?
5. Que sugestões você daria para melhoria deste programa?

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA JOVENS

Questões

1. Como você avalia o trabalho que desenvolveu na UEFS através do Programa Mais Futuro? Esse trabalho contribuiu para a sua trajetória profissional? Se sim, de que modo? Se não, por quê?
2. Após o término do Programa Mais Futuro você conseguiu se inserir no mercado de trabalho? (Se a resposta for sim, saber se a inserção foi imediata à saída do Programa ou se demorou e quanto tempo)
3. Quais estão sendo ou foram as principais dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho? (dificuldades no sentido de inserção profissional)
4. Atualmente faz algum curso técnico ou superior ou qualificação? Se sim, qual o curso? Quando começou? Já estava no programa?
5. Este trabalho contribuiu para a sua trajetória profissional? Se sim, de que modo? Se não, por quê?
6. Quais eram as suas principais atividades no setor em que trabalhou na UEFS?
7. Se houver, conte alguma situação no trabalho na UEFS em que assumiu a responsabilidade. (Responsabilidade, comprometimento)
8. Dentro do setor em que trabalhou na UEFS, houve algum projeto em que você ajudou a chegar aos resultados? Conte como foi. (Foco em resultados)

9. Houve alguma situação em que você sugeriu alguma mudança de rotina no setor ou teve alguma ideia criativa que tenha trazido um retorno positivo para o setor? Relate como foi. (Flexibilidade, inovação e iniciativa)
10. Como lidava com os clientes internos ou externos que precisavam do setor em que trabalhou na UEFS. (Existia conflitos, já superou a expectativa do cliente e foi reconhecido por isso, teve alguma ideia de mudança no setor para melhor atender os clientes). Relate. (Foco no cliente)
11. Como era o seu relacionamento com colegas de trabalho na UEFS, coordenador, equipe e clientes internos? Relate. (Relacionamento interpessoal e consenso).
12. Houve alguma situação em que você participou de algum projeto fora de suas atribuições rotineiras e que foi solicitado ajuda? Conte como foi essa experiência. (Cooperação, participação e integração)
13. Existiu alguma situação em que foi destacado seu estilo liderança. Conte como foi. (liderança participativa)
14. No período que trabalhou na UEFS passou por alguma mudança de rotina, de chefia, de atividade, de setor? Como reagiu a isso? Relate. (capacidade de lidar com situações novas e inusitadas)
15. Relate se houve alguma situação em que você teve que tomar a iniciativa para a resolução de algum problema no setor. (Iniciativa)

16. Seu(sua) coordenador(a) prático(a) estimulava os conhecimentos/habilidades/ atitudes que foram falados anteriormente na sua rotina de execução de trabalho? De que forma? Se sim, quais dessas características foram mais despertadas por ele (a) em você? Relate.
17. O Programa Mais Futuro, além do trabalho prático, contemplou algumas atividades para a formação teórica. Como você avalia a contribuição dessas formações teóricas para a aquisição de conhecimentos/habilidades/atitudes para a sua trajetória profissional?
18. O que você aprendia nas formações teóricas era ou poderia ser facilmente aplicado no trabalho que desenvolvia na UEFS e em sua trajetória profissional fora da UEFS?
19. Considerando a sua trajetória no Programa Mais Futuro dentro da UEFS, quais os maiores problemas que você identifica no programa ou no ambiente de trabalho que você atuou?
20. Que sugestões você daria para melhoria deste programa?