

ESTUDO DO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO MENOR APRENDIZ NAS INSTITUIÇÕES SOCIAIS E SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Jovita Mercedes Hojas Baenas - Faculdade de Agudos - FAAG

Regina Paula Baena - Faculdade de Agudos - FAAG

RESUMO

O presente trabalho relata a problemática existente quanto à inserção do menor aprendiz no mercado de trabalho. Procura mostrar o papel das instituições sociais no desenvolvimento de aptidões para eles possam enfrentar o mercado de trabalho, oportunizando o crescimento profissional desses jovens. Através de uma pesquisa descritiva exploratória na cidade de Bauru (SP), foi possível evidenciar como é tratado o assunto no âmbito empresarial. Embora exista todo esforço das entidades sociais para alocar os menores no lugar certo, na hora certa e na empresa certa, muitas empresas ao receberem os menores não os qualificam como indivíduos capazes de desempenhar determinadas funções. Delega funções-meio, de pouca relevância, o que desfavorece o crescimento e motivação do aprendiz. Com o trabalho pode-se evidenciar que muitas organizações tratam o jovem aprendiz apenas como um estudante que poderá ser substituído, no próximo semestre.

PALAVRAS CHAVE: aprendiz; trabalho; aprendizagem; organização.

ABSTRACT

This paper describes the existing problem with the insertion of the apprentice in the labor market. Seeks to show the role of social institutions in developing skills to meet the labor market, providing opportunities for professional growth of these young people. Through descriptive exploratory survey in the city of Bauru (SP), we show how the subject is treated by the labor market. Although there is every effort of the social entities to allocate the lowest in the right place at the right time and the right company, many companies to receive payment does not quality them as individuals capable of performing certain functions. Delegates way function, of little relevance which discourages the growth and learning of the subject. With the work may become clear that many organizations treat the young apprentice just like a student who may be replaced in the next semester.

KEYWORDS: apprentice; work; learning; organization

1 INTRODUÇÃO

As palavras organização empresarial, tem dois sentidos estritos: entidade social, conjunto de pessoas que tem um objetivo único voltado a interações interpessoais e outra como sociedade organizacional onde estão estabelecidas todas as operacionalidades do processo administrativo.

As premissas organizacionais tem sentido distinto, conforme o direcionamento de negócios, baseando-se nessa premissa enfocou-se neste trabalho o estudo das duas vertentes organizacionais: como entidade social, vinculada às interações sociais e no ramo empresarial como fonte gestora do lucro.

Na era da globalização, as organizações se difundiram em várias formas: modo de produção capitalista é o resultado da somatória da evolução de um processo histórico que se encontra em ascensão desde os tempos da Grécia antiga. Entende-se que a globalização como processo evolutivo das civilizações, sofreu diferentes transformações conforme a realidade social, política e econômica, ultrapassando as margens do tempo,

chegando com ênfase na nossa realidade.

A globalização do modo de produção capitalista, assim como o socialista, procurou atingir todos os lugares do planeta. Nesse contexto globalizado e competitivo da atualidade, torna-se imperativo a necessidade de inovar, buscando por melhores práticas organizacionais e de aprendizado a fim de gerir o conhecimento.

Assim, o conhecimento adquirido é interagido na organização visando uma conduta satisfatória para fortalecer a cultura organizacional. A disseminação e acumulação desse conhecimento torna-se mais flexível com o desenvolvimento de novas tecnologias.

A aprendizagem organizacional tem sido cada vez mais discutida, analisada e estudada, por meio dela aprimora-se o desempenho das organizações. Os programas de aprendizagens são hoje umas das principais ferramentas utilizadas pelas empresas para absorção e desenvolvimento de novos talentos.

Neste contexto, a instituição busca retratar o estado de satisfação dos aprendizes em relação a diversos itens,

dentre os quais se podem mencionar: seu trabalho, a empresa; a ele mesmo; aos colegas de trabalho, às condições de trabalho; à sua chefia/gerência, etc., bem como visualizar e identificar o grau de alinhamento entre a cultura definida pela organização e as ações realizadas no dia-a-dia.

Pretende-se com este trabalho comprovar se a aprendizagem desenvolvida nas instituições sociais, na

formação do menor aprendiz, é utilizada pelas as organizações, sendo que o problema de pesquisa consiste em verificar se as organizações oportunizam aos aprendizes o uso dos conhecimentos recebidos nas instituições sociais.

Utilizou-se de uma pesquisa exploratória para a constatação do problema de pesquisa.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O TRABALHO E AS ORGANIZAÇÕES

Para Cartes (2006), o trabalho é uma necessidade natural e eterna da raça humana, sem a qual o homem não pode existir. Diferente dos animais irracionais, que se adaptam passivamente ao meio ambiente, o homem atua sobre ele ativamente, obtendo os bens materiais necessários para sua existência com seu trabalho, que inclui o isso e a fabricação de instrumentos especiais. A sociedade não escolhe estes instrumentos ao seu arbítrio; cada nova geração recebe os instrumentos de produção que foram

criados por gerações anteriores e que ela usa, modifica e melhora.

Desde a fase do homem da pré-história, passou-se a denominar formas elementares de execução de atividades laborais. Sucessivamente, com a revolução industrial o que era um trabalho manual começou a ser praticado pelas máquinas nas manufaturas e fábricas, tornando-se um fator de produção ocasionando a expansão do capitalismo.

O desenvolvimento da produção conduziu divisão do trabalho, daí, à apropriação privada da terra. A apropriação privada da terra, então o principal meio de produção, gerou a divisão dos homens em classes. Configuram-se, em consequência, duas classes sociais fundamentais: a classe dos proprietários e a dos não proprietários. Esse acontecimento é de suma importância na história da humanidade, tendo claros efeitos na própria compreensão ontológica do homem. O trabalho que define a essência humana. Isso significa que não é possível ao homem viver sem trabalhar. Já que o homem não tem sua existência garantida

pela natureza, sem agir sobre ela, transformando-a e adequando-a as suas necessidades, o homem perece (BERGSON, 1979).

A mentalidade, a cultura e todos os setores da vida são atingidos e transformados, surgindo uma nova gama de trabalhos, as profissões liberais são transformadas e o setor de serviços cresce.

Segundo Chiavenato (2000), a organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas. A cooperação entre elas é essencial para a existência da organização.

A organização como agente empregador de mão de obra, somente existe quando:

1. Há pessoas capazes de se comunicarem;
2. Estão dispostas a contribuir com ação conjunta;

2.2 A APRENDIZAGEM NAS ORGANIZAÇÕES

Para Piaget (1976) *apud* Bock e Teixeira (1999), a aprendizagem é uma aquisição humana que resulta da organização de um aspecto interior (assimilação-percepção) com um aspecto exterior (acomodação-movimento-aprendizagem).

3. Buscam alcançarem um objetivo comum.

Para Green (1999), organização é um conjunto integrado de papéis, baseados em conhecimento, tecnologia, pessoas, estrutura, processos, clientes e mercados buscando atingir objetivos econômicos e sociais.

Portanto, a qualificação torna-se necessária para o desenvolvimento desses papéis ligado à produção e reprodução da força do trabalho tendo um papel fundamental na possibilidade dos indivíduos adentrarem, permanecerem ou serem excluídos do processo produtivo.

O complexo processo da vivência humana requer do homem constantes mudanças, necessitando de novas formas de aprendizagem, tornando-se pessoas mais íntegras, mais capazes, isso é o que dá o verdadeiro sentido à vida.

As empresas apostam na gestão do conhecimento, como forma de conquista do mercado atuante, promovendo uma amplitude do

conhecimento através da aprendizagem dos colaboradores, proporcionando a

qualidade de seus produtos e processos.

A gestão do conhecimento se aplica a todas as áreas do conhecimento da humanidade, sem distinção de importância para este ou aquele segmento, pois, de modo geral, elas são inter-relacionadas, seja em um espectro favorável, ou mesmo, às vezes frontalmente contra. O conhecimento é dinâmico, não para e, quando para, é somente para aqueles que morrem, para quem fica vivo, ele continua e se encontra em constante mudança (MORIN, 2001 *apud* CAVA,2006).

A aprendizagem organizacional tem sido cada vez mais discutida, analisada e estudada, por meio dela aprimora-se o desempenho das organizações. Sendo a aprendizagem um processo contínuo e dinâmico, entende-se que todos os ramos e essência da organização estão diretamente ligados ao processo de aprendizagem.

Com a aplicação dos treinamentos os processos de educação constituídos por um determinado número de etapas levam as mudanças de comportamento. Essas mudanças não acontecem por acaso, são resultados de um trabalho contínuo e persistente.

De modo que se mostra importante identificar a carência dos indivíduos e do grupo para a execução das tarefas contribuindo com o crescimento global da empresa e com o desenvolvimento individual de cada profissional.

Traçar o perfil dos principais problemas, elaborando um diagnóstico com proposta de intervenção e identificando a fonte geradora de treinamento. Favorecer a tomada de decisão e direção dos programas de treinamento focados em resultados.

De acordo com Macian (1987), o levantamento de necessidades de treinamento e desenvolvimento (LNTD) faz um diagnóstico da empresa de uma forma geral e completa. É considerado um instrumento de grande importância por ser eficaz e conseguir educar o profissional da organização, prevenindo erros, mas para atingir esse resultado, é preciso conhecer a organização (política da empresa); os indivíduos (capacitação profissional e o interesse) e o ambiente (empresa na visão da população).

2.3 O MENOR APRENDIZ

Conforme o Estatuto da criança e adolescente, perante a Lei n. 8.069 de 13 de julho de 1990, que é uma legislação

voltada à proteção especial dos menores. O art. 2º dessa norma considera criança a pessoa que tem: de 0 a 12 anos incompletos e adolescentes, de 12 a 18 anos de idade.

Os principais fundamentos da proteção do trabalho da criança e do adolescente são:

- ❖ De ordem cultural; o menor deve poder estudar e receber instruções;
- ❖ De ordem moral; o menor deve ser proibido de trabalhar em locais que prejudiquem sua moralidade;
- ❖ De ordem fisiológica; o menor não deve trabalhar em local insalubre, penoso, perigoso, à noite, para

que possa se desenvolver de maneira normal;

- ❖ De ordem de segurança; o menor deve ser resguardado com normas de proteção, para que se evitem acidentes de trabalho.

A Lei 10.097, define o Menor Aprendiz como a os menores entre 14 e 18 anos incompletos, assegurando aos jovens o direito de capacitar para o ingresso no mercado de trabalho. Esta legislação surgiu da necessidade de se criar oportunidades de trabalho, uma vez que o mercado está cada vez mais seletivo, exigindo qualificação e profissionalização de quem busca o primeiro emprego.

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 80 considera-se aprendizagem o contrato individual de trabalho realizado entre um empregador e um trabalhador maior de 14 anos e menor de 18 anos de idade, segundo o qual o menor, sob a dependência econômica do empregador e mediante salário, adquire o direito de ser submetido à formação profissional metódica de ofício ou ocupação, assumindo o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem (CARRION, 1998).

No que tange ao menor aprendiz, o estatuto da criança e adolescente em seu artigo 68, estabelece que:

O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Conforme Carrion (1998), o artigo 428 da CLT estabelece sobre o contrato de trabalho, dos menores aprendizes, as seguintes condições:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação." (Lei 11.180).

"§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica."

"§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora."

"§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos."

"§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho."

A Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, consolida as disposições da Constituição Brasileira, do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA e altera a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, de 1943, dando nova regulamentação à aprendizagem. Essa lei obriga todas as empresas de médio e grande porte a contratar aprendizes em número equivalente a 5% no mínimo e 15% no máximo do seu quadro de funcionários, em funções que demandem formação profissional.

Facilitar o ingresso do adolescente no mundo do trabalho, como meio de transformar a sua realidade pessoal e social, é um dos grandes

desafios do nosso tempo. Mas não se trata apenas de gerar empregos. Trata-se de permitir a formação profissional do adolescente, sem comprometer os seus estudos e o seu desenvolvimento como pessoa. Trata-se de permitir a geração de renda, sem comprometer a empregabilidade futura e os ganhos de amanhã.

Atualmente, há 3,2 milhões de adolescentes entre 15 e 17 anos atuando no mercado informal de trabalho ou fora do mercado. E segundo estimativa do Ministério do Trabalho e Emprego, a Lei de Aprendizagem pode beneficiar entre 650 mil e 2 milhões de jovens em todo o Brasil. (IBGE - PNAD 2001).

3. A PESQUISA

A pesquisa foi realizada nos meses de novembro e dezembro de 2010, na cidade de Bauru. A cidade está

localizada na região centro-oeste do estado de São Paulo, a 325 km da capital. É uma cidade de médio porte,

com uma população de 350 habitantes (IBGE 2000).

Para maior compreensão sobre o assunto, buscou-se identificar os problemas existentes em três instituições sociais, as quais serão designadas como instituição A, B e C. A pesquisa estendeu-se a 10 organizações de diferentes nichos de mercado, para verificar as práticas adotadas pelas organizações frente ao menor aprendiz.

Entidade Social A - organização não governamental (ONG) sem fins lucrativos, fundada em 1960 cujo órgão co-gestor é a Prefeitura Municipal. Desenvolve trabalho sócio-educativo com crianças e adolescentes oriundos das classes populares e na faixa etária de 5 anos e 5 meses aos 17 anos e 11 meses.

No programa infanto-juvenil a média anual de crianças atendidas é de 350. Declara parceria com aproximadamente 200 empresas da cidade de Bauru/SP.

Para a instituição A, toda criança ou jovem são portadores de talento que aflora e se desenvolve quando convivem num ambiente saudável. O programa de aprendizagem profissional é estabelecido conforme a faixa etária de 14 a 18 anos incompletos.

O menor antes de ser inscrito na instituição passa por avaliação sócio –

econômico, de maneira que o jovem precisa estar matriculado na rede pública de ensino e a renda familiar não pode ultrapassar três salários mínimos vigentes.

Os jovens selecionados serão capacitação antes de ser indicado a concorrer a vaga de emprego nas organizações. A capacitação conta com habilidades para a vida, esporte, noções administrativas, informática, reforço em Matemática e Português, totalizando 495 horas.

Entidade Social B - localizada em Bauru, assiste adolescentes do sexo masculino de 14 a 17 anos e 11 meses. Possui finalidade estatutária: proteger, amparar e educar social e profissionalmente o jovem carente sem distinção de raça, cor, condição social e credo religioso ou político através do Programa de Promoção Humana e Qualificação Profissional. Atualmente atende 800 adolescentes.

O objetivo é que a aprendizagem profissional, definida legalmente no nível de formação inicial e continuada de trabalhadores, possibilite novas formas de inserção produtiva, com a devida certificação.

Entidade Social C - Fundada em 27 de abril de 1972 pelo Lions Clube Bauru

norte e Lions clube Bauru sul a instituição atende adolescentes do sexo feminino provenientes do contexto sócios culturais com baixo poder aquisitivo.

Finalidade estatutária: planejar e executar programas voltados à educação social e profissional das adolescentes

Formação: informática básica, Wockshop das profissões, secretariado, desenvolvimento pessoal, jovem Empreendedor (SEBRAE). Oferecem também lazer e cultura, passeios, palestras informativas. As jovens passam doze meses sendo preparadas para o primeiro emprego, após o termino dos cursos, serão indicadas para participarem dos processos de seleções das empresas parceiras, onde acontece a inserção no mercado de trabalho.

3.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As instituições declaram que os adolescentes chegam à instituição por encaminhamento de outros órgãos ou por livre iniciativa. Quando os adolescentes chegam à instituição não são considerados “menores aprendizes”, apenas alunos. Só se torna “adolescente

Quando às organizações, foram enviados questionários para organizações localizadas também na cidade de Bauru, estado de São Paulo. As organizações serão apresentadas por X, Y e Z. Os nomes das instituições não serão apresentados neste trabalho a pedido das mesmas, para não gerar problemas de ordem comportamental. Essas organizações são do setor de serviços e são parceiras das instituições sociais. Após a integração dos jovens nas organizações esses continuam vinculados à instituição social, de modo que os mesmos têm por responsabilidade a continuação e assiduidade nos cursos de qualificação profissional.

aprendiz” quando ingressa no mercado de trabalho através da Lei Nº 10.097/2000.

O quadro 1 mostra as técnicas e formas de recrutar e selecionar os adolescentes para o ingresso nas instituições.

| | Instituição A | Instituição B | Instituição C |
|--------------|--|---|---|
| Recrutamento | Não recruta nenhum adolescente. Esses procuram o órgão, acompanhados dos seus responsáveis para realizar sua inscrição, baseia | Utiliza de Anúncio no SEBES – CRAS, meios de comunicação da cidade (rádio, jornal). | Utilizam-se cartazes internos, aviso aos que já participam da instituição; com aviso em sala de |

| | | | |
|----------------|---|--|--|
| | – se nos critérios básicos, sócio-econômico da familiar. | | aula e meios de comunicação expostos na mídia. |
| Seleção | Método utilizado de acordo com a Lei da Aprendizagem, sendo que é avaliado o perfil solicitado pela empresa (Considerando também (distância da residência do adolescente (bairro) em relação à localização da empresa solicitante, nível de escolaridade e período em que estuda na escola pública. | Os métodos utilizados para selecionar os aprendizes para inseri-los no sistema de aprendizagem são: teste objetivo de conhecimento prova de aptidão, entrevista e teste prático no local a contratar | Métodos utilizados para selecionar os aprendizes são: métodos combinados tais como estudo sócio – econômico avaliação comportamental, assiduidade. |

Quadro 1: Técnicas utilizadas pelas instituições para recrutar e selecionar o menor aprendiz

As instituições sociais levam em média 01 (um) ano para desenvolver as habilidades essenciais para o trabalho nos aprendizes, sendo que 70% desses menores são inseridos no mercado de trabalho.

As instituições enfatizam o desenvolvimento das atitudes comportamentais, como postura, ética e comunicação, pois entendem que essas competências serão de relevância no desempenho das funções nos futuros empregos que estarão locados. As instituições informaram da grande preocupação de desenvolver nos menores os conceitos da Interpessoalidade na minimização dos conflitos existentes nas empresas.

As organizações participantes da pesquisa, são do ramo de serviços, possuem em média 500 funcionários e são consideradas como grande porte.

Recebem os menores aprendizes na maioria das vezes por indicação, principalmente pelas instituições sociais e outros órgãos.

Para selecionar um jovem aprendiz as organizações utilizam de métodos combinados. Os métodos combinados são: entrevista, testes objetivos, provas. Também participam das escolas preparatórias para aprender procedimentos de cobrança e regras da empresa. No sistema de aprendizagem continuo são desenvolvidas habilidades essenciais para que o jovem aprendiz possa estar inserido na organização. As habilidades desenvolvidas estão representadas no gráfico 1.

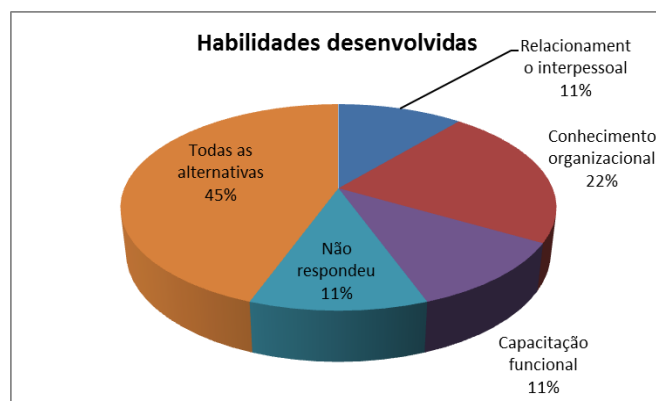


Gráfico 1: Habilidades desenvolvidas nos menores aprendizes

O gráfico 1 demonstra que 45% das organizações procuram desenvolver todas as habilidades nos menores, quanto a técnica e o comportamento, 11% se preocupam com capacitação funcional, 22% com o conhecimento organizacional, 11% não quiseram responder a pergunta e nenhuma respondeu a alternativa de higiene e segurança, mostrando que as empresas estudadas, dão pouco importância para a área de higiene e segurança. Contratam os menores principalmente por incentivos

fiscais, mas também acreditam relevantes as oportunidades dadas a esses indivíduos.

O maior problema encontrado nas organizações está em capacitar esses menores, visto que a formação recebida nas instituições não condiz à realidade encontrada nas empresas.

Tanto para as instituições e organizações entendem que os problemas que esses jovens enfrentam no mercado de trabalho estão representados no quadro 2:

| Aprendiz no mercado de trabalho |
|--|
| Discriminação do aprendiz na execução de tarefas organizacionais |
| Falta de tempo dos colaboradores para promover treinamento |
| Falta de informação dos gestores empresariais quanto às limitações de cada aprendiz |
| Dificuldade de encontrar profissionais capacitados de acordo com as exigências e os pré-requisitos das vagas (escolaridade, experiência, curso de qualificação). |
| Fiscalização precária por parte da instituição |

Quadro 2: Problemas enfrentados pelo menor- aprendiz no mercado de trabalho.

As organizações e instituições só recebem os menores aprendizes quando atendem aos seguintes requisitos:

- ❖ Estão estudando na escola pública;
- ❖ Capacidade de desenvolvimento das habilidades e atitudes comportamentais;
- ❖ Atendem ao requisito legal, conforme a Lei 10097;

4 CONCLUSÕES

O trabalho procurou atender aos objetivos propostos, concluindo que existe uma problemática quanto à questão de inserção do menor aprendiz. As organizações têm visões distintas das instituições sociais, o que torna dificultoso o entendimento da forma de contratação do menor aprendiz, pois são valores e visões distintas desses agentes.

Por um lado as instituições desejam a inserção dos menores no mercado de trabalho, porém não os capacitam adequadamente para atender as necessidades organizacionais. Por outro lado as organizações, não dão a atenção adequada ao processo de aprendizagem e não buscam um entendimento de que são indivíduos não

Entendem que há uma necessidade de reformulação do processo de aprendizagem e de inserção desses menores, há necessidade de reformulação do processo de aprendizagem; mudanças no processo de desenvolvimento habilidades, quando sempre um *feedback* mais expressivo no desenvolvimento de novas técnicas para o trabalho.

habilitados para o trabalho, à empresa é fonte primordial do processo de aprendizagem. Quem realmente sofre todos os traumas e incompreensões são os menores aprendizes, maiores interessados dessa relação.

Vale destacar que poucas são as empresas que encaram esses indivíduos com capacidade, necessitando apenas o desenvolvimento de seus talentos. Com a pesquisa pode-se constatar a existência de um processo discriminatório, sendo que os que não atendem aos requisitos impostos são discriminados pelo sistema, não existindo a oportunidade de igualdade a todos, descrita na constituição federal do Brasil, no que tange a inserção de menores no primeiro emprego.

Há necessidade de mudança no comportamento das empresas e instituições, a fim de reter estes jovens talentos que tanto tem para contribuir, com idéias inovadoras, potencial para tecnologia moderna, entusiasmo em aprender e dividir conhecimento e participar efetivamente dos resultados da organização.

Pressupõe-se que os elementos que mantém contato direto com os aprendizes devam conhecê-los e entender suas expectativas. Um ambiente favorável se cria a partir do momento em que todos aqueles que formam a empresa se comprometem

numa ação marcada por valores de cooperação rumo ao objetivo final.

Notou-se a carência, quanto ao *feedback* aos jovens aprendizes, necessitando uma pesquisa que confronte essa realidade vivenciadas nas organizações e instituições sociais. Permanece aberta a discussão entre empregar ou desenvolver o futuro profissional. A questão encontra-se em evolução, proporcionando espaço para futuros trabalhos.

REFERÊNCIAS

BERGSON, H. **A evolução criadora**. In: _____. *Cartas, conferências e outros escritos*. São Paulo: Abril Cultural, 1979. p.153-205.

Brasil . **Constituição Federal** .Lei nº 10.097/2000, Decreto nº5. 598/2005. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm>. Acesso em: 28 nov.2010.

_____. Estatuto da Criança e do Adolescente. **Lei Federal n. 8.069/1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm>. Acesso em: 10 jan.2011.

BOCK ,A. M. B ;FURTADO, O. TEIXEIRA, M.L. T. **Psicologias uma introdução ao estudo de Psicologia**. 13 ed. São Paulo: Saraiva. 1999.

CARRION, V. **Comentários à Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1998.

CARTES, O. (2006) Disponível em: CAVA, P. P. **Pensando em direção a uma “pedagogia da complexidade”** . Disponível em: < http://www.unirevista.unisinos.br/_pdf/UNIrev_Cava.pdf>. Acesso em: 05 jan.2011.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal. Como agregar talentos à Empresa**. São Paulo: Atlas, 2000.

GREEN, P. C. **Desenvolvendo Competências Consistentes** - Como Vincular Sistemas de Recursos Humanos a Estratégias Organizacionais, Fevereiro, 1999.

MACIAN, L.M. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos.** São Paulo: EPU, 1987.