

HÉLDER DE SOUSA MARANHÃO

Este exemplar corresponde à redação
final da Dissertação defendida por
HÉLDER DE SOUSA MARANHÃO
e aprovada pela Comissão Julgadora
em 20 / 12 / 1989.

Data : 20 / 12 / 89.

Assinatura : *Helder*.

"QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO - UMA PROPOSTA PARA O
ATENDIMENTO À CRIANÇA E ADOLESCENTE CARENTES NO MUNI
CÍPIO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS - SP"

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

1989

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL

Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do Título de MESTRE EM EDUCAÇÃO na Área de Concentração : ADMINISTRAÇÃO E SUPERVISÃO EDUCACIONAL à Comissão Julgadora da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, sob a orientação da Profra. Dra. MARIA INÊS FINI.

Comissão Julgadora:

~~Juliana da Silva~~
Larissa
Luiz Henrique

"DA FORÇA DA VONTADE NASCE A
ESPERANÇA DE UM AMANHÃ MELHOR PARA
QUEM FAZ A HORA"

SYLVIO JUNQUEIRA

A G R A D E C I M E N T O S

Este é um momento particularmente difícil para mim. Difícil não pelo ato de externar um agradecimento, pois isto o faço sem nenhum embaraço posto que contraí várias dívidas de agradecimentos a determinadas pessoas com as quais convivi nestes anos (e foram tantos em número e tão pouco em intensidade) de Unicamp. O momento torna-se difícil, principalmente, pelo medo que tenho em omitir algum nome, em não lembrar-me de algumas dessas tantas pessoas. Porém, tenho certeza que devo agradecer pessoalmente a várias delas, na impossibilidade de assim fazê-lo, sinto-me na obrigação de citar alguns nomes e através deles, agradecer a tantos quanto eles representem:

Primeiramente quero agradecer à minha família (meus pais, irmãos e cunhada) que mesmo à distância deram-me suporte, fundamentalmente emocional e tantas vezes material. À minha esposa (Fátima), a minha filha (Carolina) por darem-me um novo impulso e motivo para acreditar nos homens. Agradeço também ao meu sogro e a minha sogra pela presença e apoio sempre constantes.

Agradeço, profundamente, a esta mulher maravilhosa, compreensiva e amiga que é a Professora Maria Inês Fini, minha orientadora, sem a ajuda da qual não teria realizado o presente trabalho, tão misterioso e inexplicavelmente acidentado. Em nome dela quero agradecer a todos os professores da Unicamp que direta ou indiretamente contribuíram a seu modo na conclusão do meu curso de mestrado, em particular aos Professores José Camilo dos Santos Filho, Charles R. Lyndaker e a Professora Maria Lúcia Rocha Duarte Carvalho, componentes da banca do Exame de Qualificação.

Gostaria de estender o meu agradecimento aos

funcionários da Faculdade de Educação da Unicamp nas pessoas da Nadir e D. Maria (Secretaria da Pós-Graduação) da Carminha (Secretaria do Curso de Administração e Supervisão), da Arlete, Cacilda e ~~Anaury~~ (Biblioteca da Faculdade), da Maria Osória (a Zó) e da Jaci. Aos amigos e colegas discentes, dirijo agradecimento especial em nome da sempre sorridente Dulcinha.

Ao meu amigo Januncio A. M. Neto, com quem dividi por três anos o mesmo teto, deixo um agradecimento todo especial, tanto pela companhia como pela compreensão nos momentos difíceis da minha chegada a Campinas.

Agradeço a Universidade Federal do Rio Grande do Norte, na pessoa da Professora Helena Cláudia que possibilitou-me, em parte, condições materiais para a realização do curso através da concessão da Bolsa de Estudo do PICD-CAPES.

Enfim deixo o meu mais profundo agradecimento a todos quanto fazem a UNICAMP, em particular àqueles da FACULDADE DE EDUCAÇÃO. A todos vocês o meu MUITO, MUITÍSSIMO OBRIGADO.

VALEU A PENA!

São José dos Campos, Dezembro de 1989

HÉLDER DE SOUZA MARANHÃO

APRESENTAÇÃO : (RESUMO)

O objetivo do presente estudo é o de estabelecer uma reflexão crítica acerca da questão da qualificação e da preparação para o trabalho, de menores de classes carentes.

Não é nossa pretensão abordar teoricamente a questão, visto que existem já a disposição dos educadores excelentes estudos a respeito deste tema realizado por autores de notória competência e atuação nesta área, bastando citar: - Pedro Demo, Luiz Antonio C. Franco, Luis A. Cunha, Beatriz Rego, Aqueda Uhle, Newton Bryan, Cláudio Salm, dentre outros.

O que buscamos, primordialmente, é estudar a "qualificação para o trabalho" a partir da atuação da Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente prof. Helio Augusto de Souza (FUNDHAS), mantida pela Prefeitura Municipal de São José dos Campos, Estado de São Paulo.

Nossa proposta de trabalho está dividida em 04 (quatro) momentos:

- No primeiro, procuraremos discutir a questão da qualificação profissional buscando o sentido das palavras trabalho e qualificação em todos os seus ângulos e a relação entre ambos, discutindo também aspectos do trabalho do menor no contexto da realidade educacional brasileira, tentando recuperar, historicamente, as principais experiências da formação profissional no Brasil.

- No segundo momento, nosso foco de atenção recairá sobre a Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente Prof. Helio Augusto de Souza (FUNDHAS). Nesta etapa procuraremos reconstituir sua história, descrever sua estrutura, seus objetivos

finalidades, programas, relacionando-os com os seus Estatutos, procurando sair do plano estático da Instituição, buscando-lhe a dinâmica de consecução de seus objetivos. Trata-se, pois, de desvelar uma Instituição não como se apresenta em seus documentos oficiais mas a partir de sua atuação como organismo vivo que objetiva determinadas maneiras a qualificação para o trabalho.

- Na terceira parte de nossa reflexão, procuraremos investigar como se dá a proposta de qualificação para o trabalho efetuada pela Fundação prof. Helio Augusto de Souza, a partir da sua atuação fora de seus muros, ou seja, na comunidade onde ela está inserida, através do mercado de trabalho a que ela serve e através dos convênios que estabelece com empresas industriais, comerciais e escritórios de profissionais liberais de São José dos Campos, que empregam menores preparados pela Fundação.

Isto posto, tentaremos, por último, identificar qual é a relação existente entre os objetivos da qualificação para o trabalho proposto pela FUNDHAS, estabelecidos e estruturados em seus diversos programas de atividades e o desempenho da própria Fundação visto por aqueles que empregam a mão-de-obra por ela oferecida.

Í N D I C E

APRESENTAÇÃO

PÁG.

CAPÍTULO I	: 1. O TRABALHO E A QUESTÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	001/007
	2. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL	007/014
	3. A SITUAÇÃO DO MENOR NO BRASIL E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO	014/025
CAPÍTULO II	: 1. A FUNDHAS - DADOS HISTÓRICOS	026/033
	2. A FUNDHAS - DADOS ESTRUTURAIS, SEUS PROGRAMAS E ATIVIDADES	033/069
	3. A PROPOSTA DA FUNDHAS - POR QUEM A IDEALIZOU	069/094
CAPÍTULO III	: 1. A FUNDHAS X INICIATIVA PRIVADA: COMO É VISTO E COMO SE DÁ, NA PRÁTICA, A PROPOSTA DE QUALIFICAÇÃO PARA O TRABA LHO (DOS OBJETIVOS PROPOSTOS AOS ALCAN ÇADOS)	095/121
CAPÍTULO IV	: 1. SÍNTESE CONCLUSIVA	122/135
	2. CONSIDERAÇÕES FINAIS	136/142

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

CAPÍTULO I

1. O TRABALHO E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Muito se tem falado e discutido a respeito da questão do trabalho e da qualificação profissional no Brasil. Inúmeros estudos foram realizados abordando tal assunto; primeiro, relacionando-o com o papel e a função da escola, depois analisando a sua relação com a reprodução da mão-de-obra barata dentro do sistema capitalista e em terceiro, procurando analisar a qualificação profissional, sem caráter prático e ideológico.

Nossa intenção, ao realizarmos o presente estudo é a de discutir o trabalho do menor dentro de uma estrutura que procura utilizar tal trabalho como forma de desviar da marginalidade de menores oriundos de famílias de baixa renda.

"Até hoje a atenção dispensada, no Brasil, à infância... tendo sido marcada pelo assistencialismo e pela violência" (1). Tal atenção é caracterizada pelo assistencialismo através da manutenção de uma legislação pseudo-protetora com relação ao trabalho do menor e da máquina burocrática do Estado, que "exerce" uma ação múltipla, com vários Ministérios e vários organismos (Febem's, Funabem, LBA, etc.) preocupando-se com o problema do menor sem sequer amenizá-lo. Violenta pela omissão desta mesma máquina estatal, ao confinar em instituições inúmeras crianças praticantes de atos ditos anti-sociais que visavam unicamente sua sobrevivência. Violenta também, por ignorar, ou por não querer enxergar, por exemplo, o problema do grande contingente de trabalhadores infantis que exercem suas atividades sem as mínimas condições, sem registro, sem salário, com carga horária excessiva, em atividades não condizentes com a sua fase de desenvolvimento, etc. (mais detalhes sobre esta discussão no item 3).

(1) CEPAED - Centro de Pesquisas e Avaliações Educacionais: "Educação da Criança das Classes Trabalhadoras Brasileiras" in Revista Educação e Sociedade; Cortez e Moraes/Cedes, Ano I, nº 4, setembro 79; pág. 15.

Neste sentido, vimos que a formação profissional proposta pela FUNDHAS - Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente Prof. Helio Augusto de Souza, tem no trabalho (na ocupação) uma forma de sócio-educação e de desvio de menores carentes da marginalidade.

No desenvolvimento deste estudo não procuraremos fazer um estudo aprofundado das relações entre trabalho e Capital, ou algo que o valha. Inúmeros são os estudos existentes a este respeito. Não vamos buscar a discussão sobre qual é o papel da escola e suas implicações com o trabalho, pelos mesmos motivos. Faremos, isto sim, uma análise de como se dá a Educação pelo trabalho uma vez que esta é a proposta da Instituição que estudaremos. Desvincularemos, portanto, a discussão do papel da escola no mundo do trabalho. Nos preocuparemos com Instituições outras que não a escola que executam a educação pelo trabalho e como é feita a qualificação profissional proposta por elas.

- A EDUCAÇÃO PELO TRABALHO:

O trabalho, como afirmam os estudiosos, "não se desenvolve unicamente entre o indivíduo e a natureza física, mas nas relações entre o indivíduo e a sociedade em que ele vive (2) . Nesta mesma linha de raciocínio já é sabido que o homem se define por sua atividade produtiva a qual, por sua vez, define uma realidade social determinada, onde o trabalho é visto como o estabelecimento das relações entre os homens.

É através da atividade produtiva (trabalho) que o homem estabelece sua relação com outros homens, é nela que ele se concretiza como ser social e, no nosso entender, deveria ser através deste trabalho que ele teria condições de compreender a realidade social na qual estivesse inserido, buscando o seu conhecimento completo.

(2) COSTA, Antonio Carlos G.: "Educação pelo Trabalho: Esboço de UMA PROPOSTA", Centro FEBEM de Artes Gráficas, Belo Horizonte, Maio 1984, págs. 4 e 5.

Isto aconteceria se estivéssemos falando do trabalho DESALIENADO, que constitui-se na essência do homem, aquele "trabalho do qual homem seja o sujeito e, não o objeto executor de ordens cegas, separado da consciência dos fins, da organização dos meios e do produto de seu esforço" (3).

O trabalho dito educativo é aquele em que a dimensão produtiva está subordinada à dimensão formativa, ou seja, no trabalho educativo visa-se, primeiramente, a conscientização do trabalhador do seu papel como agente ativo e transformador de sua própria história, onde o SABER, COMO e COM QUE finalidade FAZER é mais importante. Esta é, na verdade, a essência do trabalho desalienado.

Porém, se observarmos rapidamente a evolução do desenvolvimento do trabalho, relacionando-o com o próprio desenvolvimento e aprimoramento humano, teríamos uma questão a colocar: Onde estaria, hoje, este trabalho desalienado? Não é de nosso interesse prolongar esta discussão.

Vejamos, brevemente, como se deu o desenvolvimento do processo de trabalho - desde a cooperação simples do artesão passando pela manufatura de base artesanal até o surgimento da grande indústria (4).

Segundo é exposto no estudo realizado por REGO (Beatriz G.), "na cooperação simples, o processo de trabalho é indivisível ou subdividido em poucas operações"; nele o trabalhador teria a visão e conhecimento global do produto do seu trabalho, sem especializar-se em uma só operação. Ele conheceria, dominaria e realizaria todas as fases na criação do produto.

(3) COSTA, Antonio Carlos G.: op. cit. pág. 5.

(4) REGO, Beatriz Gomes P.B.: Escola, Trabalho: Qualificação para o Trabalho. Tese de Mestrado, Faculdade de Educação/UNICAMP, Campinas/SP, pág. 25 a 39.

Com a manufatura, continua REGO, "o processo de trabalho será decomposto em uma série de operações parciais", operações estas que não mais seriam realizadas por um único indivíduo "mas distribuídas a indivíduos diferentes". A partir daí torna-se necessário que cada indivíduo domine, unicamente, a operação a qual é destinado realizar, é o chamado processo de divisão técnica do trabalho. Inicia-se, desde então a necessidade de ESPECIALIZAÇÃO do trabalhador.

Na verdade, o domínio de um ofício que caracterizava a fase anterior, nesta fase da manufatura já não será característico.

"A manufatura teve a função histórica de preparar as condições necessárias para a transição à produção mecanizada" (REGO), por um lado intensificando a divisão técnica do trabalho, por outro especializando os instrumentos de trabalho e depois preparando o trabalhador para a grande indústria, distinguindo o trabalho manual do intelectual.

No terceiro momento do desenvolvimento do processo de trabalho, o da grande indústria, o trabalho perde, quase completamente sua base artesanal. "As operações manuais são incorporadas às máquinas", conseqüentemente o trabalhador já não será o centro do processo produtivo. Ele passa a ser mero coadjuvante, com todas as implicações que essa transformação provocará: valorização da máquina e a conseqüente desvalorização do trabalhador.

O deslocamento do centro do processo produtivo do trabalhador para a máquina leva a perda, por parte daquele, do saber técnico. Daí a necessidade de preparar-se o trabalhador a aceitar esta sua nova condição. A qualificação para a atividade laborial será dada dentro da própria indústria ou, externamente, nos seus moldes. A função da escola, reduz-se NÃO a preparação técnica mas a inculcação de hábitos de comportamentos, requeridos para o

exercício do trabalho (5). Os órgãos paralelos de educação não-formal, tais como: SENAI e SENAC, estes sim, fazem a qualificação (preparação) para o trabalho.

Conforme afirma SALM (1980), exagerada é a visão que coloca a escola como elemento privilegiado na reprodução da força de trabalho. É no seio da produção que devemos procurar a formação das qualificações requeridas pela indústria, não na Escola. Como já dissemos, a ela cabe inculcar hábitos de comportamentos requeridos para o exercício do trabalho, denotando a independência do Capitalismo com relação à escola para suprir sua necessidade de força de trabalho. "Portanto, a raiz do problema da educação está na crescente desvinculação entre educação e trabalho e não, como querem os críticos, na subordinação da escola ao Capital" (6). Entretanto, vale ressaltar que não faremos uma discussão sobre a relação escola e trabalho. O assunto já foi por demais discutido e a nossa intenção é a de discutir a qualificação profissional na educação não-formal: a qualificação profissional realizada dentro da estrutura da FUNDHAS.

Conforme coloca POULANTZAS: "O principal papel da escola capitalista não é 'qualificar' diferentemente o trabalho manual e o trabalho intelectual, mas, muito mais desqualificar o trabalho manual (sujeitá-lo) qualificando só o trabalho intelectual" (7).

Dimensionar o trabalho como intervenção do homem na natureza e como forma de construção na sociedade é o papel político da educação. Ao nosso ver também é papel da escola esclarecer a função sócio-econômica do trabalho: instrumento de sobrevivência material; produtor de riquezas e de progresso tecnológico. "Para a

(5) REGO, Beatriz Gomes P.B., op. cit. pág. 51.

(6) SALM, Cláudio L.: "Escola e Trabalho", Ed. Brasiliense, São Paulo, pág. 35.

(7) POULANTZAS, Nicos, citado em ZICARDI, Alicia: "Educação e Estrutura Ocupacional no Brasil: 1940-1970, in: Educação, Ideologia e Estrutura Operacional, IUPERJ, Rio de Janeiro, 1979, pág. 135.

educação, na visão política, SOBREVIVÊNCIA NÃO É em primeiro lugar NECESSIDADE: É DIREIO" (8).

Utilizando, mais uma vez, a reflexão feita por Pedro Demo, é necessário retomar alguns pontos críticos acerca da relação escola x trabalho que não esgotam a questão mas que, para nós, estabelecem os marcos fundamentais desta relação:

- a) a educação deve insistir, para além do treinamento, na organização do trabalho, na qualidade de de garantia do trabalho como direito;
- b) o trabalho não pode ferir outros direitos, como o direito à educação, ao lazer, à satisfação das necessidades básicas, etc.;
- c) o trabalho deve aparecer no quadro da identidade cultural, ou seja, educação significa superar formas aviltantes de desgaste físico, formas expoliadoras da força-de-trabalho, formas poluidoras de trabalho, formas descaracterizantes de trabalho;
- d) o trabalho deve aparecer também como modo de realização pessoal, social e histórica, pois história e cultura é o que o homem faz, e o faz fundamentalmente pelo trabalho;
- e) o trabalho precisa ser apreendido igualmente como terapia individual e social, no que possui valor pedagógico inestimável;
- f) o trabalho é, ademais, a alavanca principal do processo social de transformação da natureza, encontrando na tecnologia sua expressão mais avançada e efetiva;
- g) o trabalho não se esgota na atividade imediata: como direito, funda outros direitos, tais como: direito de ser sustentado na velhice, na invalidez, na doença; direito de ser considerado o principal beneficiário do fruto do trabalho; direito à profissionalização adequada e renovada; direito ao sustento dos dependentes familiares, etc.;

(8) DEMO, Pedro: "Educação Básica e Trabalho do Menor - Discutindo o trabalho a partir da Educação", Mimeógrafo IPEA/IPLAN/CPR, Brasília, Maio e Junho/1985, pág. 10.

- h) o trabalho é via básica de emancipação humana para quem não postula um projeto parasitário na vida, o que já seria o contrário de auto-promoção; neste sentido, vale dizer que, quem não trabalha, não merece viver; a atividade produtiva é fundamental para a auto-sustentação; a emancipação da mulher, por exemplo, não se faz sem a ocupação do espaço do trabalho;
- i) por fim, preparação para o trabalho, do ponto de vista da educação, é formação, mais que treinamento, mais que domínio de habilidades, mais que produtividade.

2. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL:

Um histórico de como se deu a formação profissional no Brasil, deve partir do estabelecimento de três grandes períodos da história política e econômica brasileira: O primeiro período que vai do início da colonização até 1930, que muitos teóricos denominam de modelo "agro-exportador". O segundo período seria aquele que vai de 1930 até 1959/1960, também denominado de modelo de "substituição de importações". Por último, o período que inicia-se em 1960, denominado de modelo de "internacionalização" da economia.

- PRIMEIRO PERÍODO: Da colonização até 1930.

Durante o longo período que se estende da colonização até 1930, o modelo econômico brasileiro baseou-se no que convencionou-se chama de "Agro-exportador", ou seja, a economia brasileira fundamentou-se na produção de determinado produto agrícola visando a exportação. No decorrer deste período alternaram-se ciclicamente vários produtos que tiveram cada um o seu apogeu em épocas determinadas: AÇÚCAR, OURO, CAFÉ, BORRACHA.

Até 1888, ano da Abolição da Escravatura, o modo de produção dominante era o ESCRAVISTA, ou seja, baseado na utilização da mão-de-obra escrava, portanto, não se poderia falar em

qualificação profissional até então, pois a mão-de-obra utilizada assim não o exigia. O direito dos escravos estavam "reduzidos a comer, vestir e trabalhar" (9). Com estes dados podemos constatar que uma política educacional visando a qualificação profissional de mão-de-obra utilizada inexistia no referido período. Havia, isto sim, "um sistema educacional montado pelos jesuítas que cumpria uma série de funções, importantes para a Coroa Portuguesa(Estado)" (10), quais sejam: formar quadros para a administração colonial local e reproduzir os próprios quadros hierárquicos da Igreja através da formação de teólogos e educadores.

Mesmo a partir de 1889, com o advento da República, o modelo econômico continuava a basear-se na monocultura de exportação (CAFEICULTURA). No entanto, com a abolição da escravatura um novo componente começa a surgir na configuração da mão-de-obra utilizada: O Imigrante.

Com a Independência, em 1822 e antes dela com a vinda da Corte Portuguesa, em 1808, tornava-se necessário fortalecer e preparar os quadros dirigentes. Neste período surgem as primeiras escolas técnicas, academias e escolas militares de nível superior. Agora sim, pode-se perceber os primeiros traços de uma política educacional para formação e reprodução de uma sociedade civil independente.

Quanto a questão que levantamos no item anterior no que toca o processo de desenvolvimento do trabalho, diríamos que este primeiro momento da economia brasileira situava-se na primeira fase exposta: da cooperação simples, ou seja, a reunião de vários trabalhadores (apesar de escravos) com vistas a execução de uma só tarefa, na qual o "mesmo escravo estaria empenhado nas tarefas agrícolas, no beneficiamento, transporte ou em qualquer outro

(9) FRANCO, Luiz Antonio C. e SAVERBRONN, Sidnei: "Breve histórico da Formação Profissional no Brasil", CENAFOR, São Paulo, 1984.

(10) FREITAS, Bárbara: "Escola, Estado e Sociedade", 4ª Edição, Editora Moraes, 1980.

setor carente de trabalho de baixa qualificação" (11).

Com o fim do Império e o surgimento da República, começa a ser delineado os primeiros traços de uma política educacional, como já dissemos em parágrafo anterior, voltada a formação de mão-de-obra, surgindo, no início da fase de industrialização no Brasil, um componente novo - O Imigrante.

Com a aceleração do processo de industrialização iniciado a partir da I Grande Guerra Mundial, e a Crise Mundial da Cafeicultura, são criadas, no Brasil, as condições para as mudanças estruturais que caracterizaram o modelo econômico do 2º período por nós estabelecido coincidindo com o crescente deslocamento da esfera de poder de uma oligarquia rural para uma classe de empresários industriais.

- SEGUNDO PERÍODO: De 1930 até 1959/60

O que caracteriza este período é a passagem de um modelo econômico Agroexportador para o modelo de "substituição das importações", coincidindo com a lenta implantação do processo de industrialização no Brasil.

No início desse processo de industrialização, o problema da mão-de-obra qualificada foi resolvido através da contratação de imigrantes europeus. Por serem originários de sociedades onde o processo de industrialização já era desenvolvido suficientemente, estes imigrantes trouxeram conhecimentos técnicos e habilidades que seriam aplicados aqui, sem que se fizesse necessário, portanto, qualificá-los.

Porém, com o aprofundamento do processo de industrialização no Brasil, precisava-se mais e mais da qualificação profissional não podendo a indústria nascente ficar dependente da (11) FRANCO, Luiz A.C. e SAVERBRONN, Sidnei: op. cit.

"IMPORTAÇÃO" da mão-de-obra européia. Em consequência disto são criadas as primeiras ESCOLAS DE APRENDIZES ARTÍFICES (uma em cada unidade da Federação), voltadas para o ensino profissional primário e gratuito. Eram escolas "preocupadas com os alunos provenientes das camadas sociais inferiores da população " marginalizados "dos processos de reprodução da força de trabalho" (12).

As mudanças no modelo econômico corresponde mudanças na estrutura do poder político. Com a diminuição do poder da aligarquia latifundiária, afetada pela Crise Mundial de 1929, começa a surgir no cenário econômico-político uma classe Urnano-Industrial que irá relativizar a divisão de poder, nesta esfera, estabelecendo novas relações na sociedade civil, principalmente a partir do surgimento de uma classe de trabalhadores urbanos, definindo-se a existência do que se costuma denominar de relação entre Burguesia x Classe Trabalhadora.

É com o surgimento dessa relação que coincide a preocupação do Estado em criar mais e mais novas Escolas de formação profissional delimitando-se também, desde já, uma intenção mais clara do Estado com relação a uma política educacional voltada para a formação da elite e outro voltada para o povo (profissionalização). Seria na prática uma formação para o trabalho intelectual e outra para o trabalho manual.

As novas exigências sociais, surgidas a partir da aceleração do processo de industrialização, leva o Estado a dar a educação um enfoque mais próximo a tais exigências. Assiste-se nesta época uma grande discussão, a nível nacional, entre os defensores da educação tradicional (católicos) e os da educação moderna (através do movimento da Escola Nova).

Porém, é nesse período que o ensino técnico-profissional tem a sua primeira e grande expansão. Isto em decorrência do próprio crescimento e expansão dos meios produtivos. Como (12) idem, Ibidem.

já afirmamos anteriormente, é nessa fase que a industrialização traz junto consigo o aparecimento de uma classe de trabalhadores urbanos e a expansão de uma classe média, em função do crescimento diretamente proporcional do setor de serviços.

Com o acelerado crescimento dessa classe trabalhadora e uma classe média, o processo de industrialização não poderia mais ficar a mercê da importação da mão-de-obra qualificada. A partir desta constatação vê-se, na esfera estatal e na órbita da classe dirigente, a necessidade da formação e qualificação da mão-de-obra interna.

A discussão existente na época entre os defensores da educação tradicional e da Escola Nova traz, pela primeira vez na história das Constituições Brasileiras, o estabelecimento de dispositivo legal (Constituição de 1937) em que define-se como dever do Estado o ensino profissional e pré-vocacional às "classes menos favorecidas". Entretanto, devido a forte vinculação do poder estatal com os setores dirigentes da Indústria (inclusive destes dependentes), o Estado Novo, diga-se já Getúlio Vargas, ao outorgar a Constituição de 1937, estabelece que aquele dever do Estado seria cumprido com a colaboração das "Indústrias e unidades econômicas".

Como o processo de industrialização necessitasse mais e mais de mão-de-obra qualificada, o Estado inicia um processo de valorização do ensino especializado, sendo "baixadas" por Decreto as Leis Orgânicas, relativas aos ensinos secundário (1942) industrial (1942), Comercial (1943), primário e agrícola (1946) " (13). Tudo isto vislumbrava o aprofundamento da distinção entre a formação para o trabalho intelectual e a formação para o trabalho manual: o ensino secundário destinado a preparação do trabalhador intelectual, através da possibilidade de acesso que propiciava ao ensino superior e, em segundo lugar, o ensino profissional destina

(13) idem, Ibidem.

do a formação da mão-de-obra necessário ao sistema de produção.

É nesse mesmo período (1942) que são criados o SENAI e o SENAC. A partir da criação desses dois órgãos têm-se um quadro praticamente definitivo sobre a mão-de-obra brasileira, no que diz respeito à sua formação, e qualificação profissional. Aqui o importante não seria mais o de atender às "classes menos favorecidas", como vimos acima, mas especificamente trata-se de formar o trabalhador da indústria, o do comércio e o do setor de serviços. Se até este momento a aprendizagem de ofícios baseava-se na relação direta entre o seu conhecedor e o aprendiz, a partir da criação do SENAI e do SENAC "o ensino de ofícios passa a associar a oficina à escola" (14).

- TERCEIRO PERÍODO: A partir de 1959/60

Denominado, sob o ponto de vista político-econômico, como o de modelo "de internacionalização" da economia brasileira, conforme diz FRANCO (1984), esse modelo se inicia com o Programa de Metas do governo Kubitschek, se implanta definitivamente em 1964 e, especialmente, após 1968.

O início deste período é caracterizado pela contradição existente no Estado Populista-desenvolvimentista que representava uma relação tênue entre o empresariado nacional, preocupado em aprofundar o processo de industrialização e setores populares desejosos de um maior acesso aos bens de consumo e aos mecanismos de decisão, havendo nesta relação uma nítida manipulação por parte do Estado em favor dos primeiros. Também será contraditório neste período a existência de uma política (externa) econômica internacionalista e uma política (interna) de massas de cunho nacionalista. Desta contradição, deriva o movimento de 1964, o qual consolidará econômica e politicamente os interesses do capital estrangeiro vinculado à burguesia nacional.

(14) idem; Ibidem.

No que diz respeito especificamente à formação profissional, este será o período que apresenta maiores avanços. Estes avanços se iniciam quando da implantação da Lei 4024/61, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional e consolida a hegemonia do ensino profissional sobre os demais ramos do ensino médio, favorecendo novas perspectivas educacionais ao SENAI e SENAC. Com a nova legislação, ao contrário do que ocorria anteriormente, somente poderiam ser candidatos aos cursos de aprendizagem do SENAI e SENAC quem apresentasse o atestado de conclusão do antigo curso primário. Isso implica em dizer que "a formação profissional de adultos assumiu a dianteira, ou seja, cresceu o aperfeiçoamento de pessoal já empregado" (15).

Em 1971, com a promulgação da Lei 5.692, as exigências do modelo de internacionalização da economia de formação e aprimoramento da força de trabalho são contempladas com a profissionalização de todo o sistema de ensino. A tendência da Lei 5.692/71 era a de ajustar a educação brasileira às necessidades do mercado de trabalho e ao modelo econômico e político implantado pelo Estado, tendo a preocupação central (não efetivada) com a "qualificação", com o "adestramento" e com a "preparação da mão-de-obra para atender uma demanda (jamais existente) do mercado de trabalho.

A parte todas as discussões existentes a nível da questão da qualificação profissional, vale salientar que as diversas tentativas de estabelecer-se uma legislação ou uma normatização sobre o assunto no Brasil, levou "tanto a um esvaziamento do conteúdo da educação quanto contribuíram para uma deterioração do conceito de trabalho... O conceito de trabalho, de mundo do trabalho, só ganham concreticidade quando remetidos ao conjunto das relações sociais de trabalho próprias da sociedade existente" (16).

(15) idem, Ibidem

(16) idem, Ibidem

Como já afirmamos o trabalho deve ser a intervenção do homem na natureza como forma de construir uma sociedade. Para efetivar tal construção social o homem, no nosso entender, deve pensar e agir; assim como para por em prática o seu instrumento de sobrevivência material (o trabalho) o homem também tem que pensar e agir. Consequentemente, percebemos que há uma divisão estrutural do trabalho: um que é intelectual (pensar) e o outro manual (agir). Cabe a escola e aos mecanismos que transmitem a educação sintetizarem estes diferentes tipos de trabalho. Os conhecimentos devem ser repassados junto com aquilo que socialmente eles significam dentro do meio no qual este homem está inserido sem, no entanto, negar a existência destas duas estruturas de trabalho (intelectual e manual) para as quais o homem deve estar preparado para executar simultaneamente. Portanto, acredito que o papel da educação para o trabalho é a de preparar, conscientemente, o homem para estes dois tipos de atividade, demonstrando que uma depende da outra e que não deve haver supremacia de uma com relação a outra.

3. A SITUAÇÃO DO MENOR E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO*

A situação de extrema carência na qual se encontra grande parcela da população infantil brasileira é apenas um reflexo da imensa dívida social aqui existente.

A precariedade de vida da população infantil brasileira é resultante também da pobreza de programas específicos de combate a carência dominante, tendo como alicerce outras carências, tais como, desnutrição, falta de habitações, mal atendimento na área de saúde, educação, etc.

-
- * Os dados aqui emitidos foram retirados dos seguintes estudos:
- a) A Situação da Criança no Brasil/Centro de Defesa da Qualidade da Vida - Rio de Janeiro: Ilha, 1979
 - b) Realidade Brasileira do Menor; Relatório. Brasília, Coordenação de Publicações da Câmara dos Deputados, 1976
 - c) Trabalho do Menor: Realidade e Ordem Legal, de Candido Alberto Gomes, in "Revista de Informações Legislativas", Brasília n.23 nº 42, OUT/DEZ, 1986.

Segundo dados retirados de um levantamento realizado pelo Centro de Defesa da Qualidade de Vida (1979), 88% da população infantil do país são subnutridas. Das 600 mil crianças que morrem anualmente no Brasil, 69% são vítimas de doenças causadas ou agravadas pela má nutrição (17).

O mesmo estudo afirma que no Brasil há um déficit de cerca de 7 milhões de domicílios, aproximadamente 28 milhões de pessoas, entre elas, cerca de 14 milhões de menores, não têm onde morar ou moram em barracos nas favelas, enquanto que "a maior parcela de recursos é sempre aplicada no financiamento de moradias de luxo, pois são somente as camadas de altas rendas as que estão habilitadas a arcar com as altas prestações".

O índice de mortalidade infantil no Brasil é dos mais altos do mundo. Em 1973, 45 crianças morriam a cada hora, crianças estas com menos de 1 ano de vida.

No Brasil, ainda morre a cada meia hora 3 brasileiros de tuberculose. A desidratação e as verminoses são responsáveis por mais de 60% das doenças de crianças das famílias de baixa renda. As péssimas condições de vida destas famílias foram as principais causadoras de mortes de crianças, em 1974. Tais condições são a genese de diarréias infecciosa e parasitária, pneumonia e carência vitamínica.

A rede de atendimento de saúde no país é extremamente precária. Dos 3.950 municípios brasileiros, 2.191, em 1975, não possuíam hospitais. Isto sem contar aqueles cuja população não recebia nenhuma assistência médica, nem mesmo de enfermeiros ou auxiliares de enfermagem (18).

(17) C.D.Q.V. - Centro de Defesa da Qualidade de Vida: "A Situação da Criança no Brasil", Editora Ilha, Rio de Janeiro 1979.

(18) BRASIL . Congresso.Câmara dos Deputados: C.P.I. destinada a investigar o Problema da Criança e do Menor Carentes no Brasil - "A Realidade Brasileira do Menor;relatório". Coordenação de Publicações, Brasília, 1976.

Uma das áreas mais críticas e onde os números são assustadores é a da Educação. No Brasil temos hoje mais de 7 milhões de crianças sem escola, e isto torna-se mais agravante quando a Constituição Federal "garante" o direito à educação básica dos 7 aos 14 anos, significando que a sua efetivação deveria estar acima de qualquer outra coisa. Segundo o Censo Demográfico de 1980, cerca de 35% da população escolarizável (na faixa dos 7 aos 14 anos de idade) estavam fora da escola, "seja porque nunca tenham entrada no sistema ou porque dele saíram, por força de fenômenos geralmente rotulados de evasão e repetência" (19).

A parte os dados expostos anteriormente, poderíamos citar tantos outros, como os relatados no trabalho da "CPI do Menor", instituída pelo Congresso Nacional, no início de 1975. Os estudos e levantamentos realizados por esta CPI, deram origem ao relatório, publicado pelo próprio Congresso Nacional, "A REALIDADE BRASILEIRA DO MENOR" (1976).

Gerado no seio do regime militar pós-64, o trabalho desta Comissão não promoveu, à época, nenhuma discussão à nível da Sociedade Civil Brasileira. Marcada pela característica tecnocrática dominante no regime autoritário, as informações e depoimentos foram colhidos através de palestras proferidas em Brasília, e de preenchimento de formulários, enviados pela Comissão à Orgão de Comunicação e a dirigentes Municipais (20). Entretanto sem questionar o método e sua fidedignidade, observa-se que os dados revelados, já em 1976, demonstravam o estado lastimável no qual se encontrava a situação da criança brasileira. A falta de propostas e de tomada de DECISÃO POLÍTICA, depois de conhecidos os resultados, mostravam o total desinteresse das autoridades para com a solução do problema.

Os dados revelados pela CPI foram os seguintes:

(19) DEMO, Pedro: op.cit.pág.15

(20) BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados: op.cit. pág.65

a. Em situação de carência, existiam em 1975 13.542,508 menores, cujos pais ou responsáveis não possuíam condições para atender às suas necessidades básicas. O número de menores abandonados, por motivos diversos: falecimento dos pais ou responsáveis, rejeição ou descaso, pobreza excessiva da família, rebeldia do menor em decorrência destes e outros fatores, etc., aproximava-se dos 2.000.000.

b. Nesse quadro caótico, APENAS 11% dos municípios brasileiros recebiam algum tipo de ajuda do governo para o atendimento ao menor carente e abandonado e, SOMENTE 24% deles mantinham programas de assistência à criança.

c. Mais de 110 mil delitos praticados por menores encontravam-se, já em 1975, cadastrados em órgãos e instituições. As crianças que praticaram estes delitos eram candidatos aos quadros das FEBEM'S e FUNABEM.

d. Em APENAS 39% dos municípios brasileiros havia serviços de atendimento à criança; mais de 60% da população infantil encontrava-se desprovida de assistência pública de saúde.

e. Existiam em 1973, 8.680.000 (oito milhões e seiscentos e oitenta mil) crianças e jovens na faixa etária de 8 a 18 anos que não frequentavam escolas, dentre uma população de 29.926.000 (vinte e nove milhões e novecentos e vinte e seis mil) de pessoas em idade escolar. Esse quadro formava a legião de analfabetos e semi-alfabetizados no país, que as estatísticas demonstravam atingir, já no ano de 1970, 22,6% da população (considerando-se como não alfabetizados apenas os maiores de 15 anos de idade), cifra que chegava a 38,4% quando computadas também as pessoas em idade escolar entre 7 e 15 anos de idade.

f. A MORTALIDADE INFANTIL, em 1975, ATINGIA perto de 10% das crianças nascidas vivas (sem considerarmos os abortos in voluntários).

Apesar dos dados estarrecedores, expostos pela CPI, o regime autoritário não assumiu sua responsabilidade frente ao problema da criança brasileira. O atendimento implantado prioritariamente através da FUNABEM, criada em 1964 - baseado essencialmente na internação, confinamento e utilização de métodos repressivos - permitiu, apenas a evolução vertiginosa dos números negativos em relação à infância.

Ao longo dos anos 60 e 70, o regime autoritário implantou uma Política sócio-econômica que não representou, para a grande maioria das famílias brasileiras, os benefícios e melhorias compatíveis com o crescimento econômico que as estatísticas oficiais apresentavam. Conseqüentemente, aumentou o contingente de crianças e jovens em situação de abandono e carência (candidatos a marginalidade e a criminalidade), fruto da impossibilidade de subsistência por parte de famílias cada vez mais pauperizadas e em processo de desagregação familiar e social.

Por outro lado, se o Estado autoritário criou instituições com a finalidade de abrigar os chamados "menores", para que estes não passassem a representar ameaças ao modelo social então preconizado, o elevado custo da manutenção em instituições passou a inviabilizar economicamente, para os cofres públicos, a própria internação proposta. Fora atingida até então, uma parcela irrisória das crianças e jovens que deveriam, por definição, estar sob a guarda e assistência do Estado.

Passados mais de dez anos após a conclusão daquela CPI, alguns levantamentos econômico-sociais mais recentes permitem constatar que a situação social crítica em que se encontravam então a infância e a juventude no país não apresentou melhorias

substantivas, mas aprofundou-se em muitos casos, conforme nos mostra CALSING, SCHMIDT e COSTA (21):

-É oportuno lembrar que cerca de 45% da população brasileira (aproximadamente 60 milhões de pessoas) constitui-se de crianças e jovens menores de 18 anos;

-Dentre estes 60 milhões de crianças e jovens, 41 milhões são considerados carentes, representando 60% das crianças até 18 anos de idade que pertencem a famílias percebendo até 1/2 salário mínimo mensal, vivendo pois, em estado de pobreza extrema;

-As estimativas de menores abandonados alcança a cifra de 7 milhões;

-Dos 18 milhões de crianças de 0 a 4 anos de idade em 1985, morreram aproximadamente 350 mil; cerca de 800 crianças com menos de um ano de idade morrem diariamente no país; metade desses óbitos ocorre em crianças com menos de quatro anos de idade. Por outro lado, estima-se que 80% das mortes antes dos cinco anos de idade ocorre em famílias pobres.

Outros dados relatados pela FNDDC-Frente Nacional de Defesa dos Direitos da Criança expostos no IV Ciclo "O Menor e a Realidade Nacional" (Brasília, 1986), também são preocupantes:

-Quase 20 mil crianças encontram-se sob a guarda da justiça e do Estado, na grande maioria em regime de reclusão;

-Na maioria dos municípios brasileiros não há programas de atendimento à criança, nem programas de transferência sistemática de recursos financeiros e orientação técnica por parte do Governo Federal, concentrador dos recursos arrecadados nos municípios da Federação. Apenas 24% dos municípios brasileiros recebiam algum tipo de ajuda do governo;

-Em apenas 39% dos municípios brasileiros havia

(21) CALSING, Elizeu F.; SCHMIDT, Benício V. e COSTA, Ramonoval A. "O menor e a pobreza", IPLAN/IPEA-UNICEF-SUDENE, Brasília, 1986 p. 17 a 20.

(em 1975) serviços de atendimento à criança;

-Mais de 110 mil menores, já em 1975, encontravam-se cadastrados em órgãos e instituições, como praticantes de pequenos delitos e atos anti-sociais. Eram os candidatos aos quadros das FEBEM'S e FUNABEM;

- O MENOR EM RELAÇÃO AO TRABALHO:

Com relação a questão do trabalho podemos observar através de estudos realizados por GOMES (1986) que "no Brasil a população ingressa cedo no mercado de trabalho, com baixo grau de escolarização ... Para uns o trabalho é até uma condição para manter-se na ou retornar a escola (22). Não iremos enveredar na discussão teórica em defesa dessa ou daquela corrente de pensamento, nem este é o objetivo deste trabalho, o que nos interessa é apenas observar o fato de que mais e mais o menor no Brasil é levado a colaborar, quando não assumir propriamente, o orçamento familiar. No nosso entender é possível fazer a conciliação entre estudo e trabalho, no caso do trabalhador menor de idade, desde que sejam-lhe propiciados escola e trabalho dignos. É isto que procuraremos encontrar na forma de atuação da FUNDHAS.

Conforme demonstra GOMES (1986), após análise que o mesmo realizou de um conjunto de outros estudos, no Brasil a população começa a trabalhar cedo, tangida pela pobreza e, com consequência desta origem sócio-econômica, a grande maioria destina-se às piores porções da "estrutura ocupacional".

Com relação ao menor carente ele é duplamente discriminado nessa estrutura: primeiro por ser menor e, segundo, por ser carente. Neste contexto ele constitui o grande contingente de mão-de-obra barata. Ao estabelecer uma relação entre o nível de

(22) GOMES, Cândido A: "Trabalho do Menor: Realidade e ordem legal in Revista Informações Legislativas; Brasília, a.23, nº 92, Out/Dez de 1986, pág. 349.

escolarização e o nível de emprego e remuneração, o mercado já define o espaço que o menor carente irá ocupar. Impossibilitado, por inúmeros fatores, de participar do processo de escolarização e somado a necessidade de completar ou, como já dissemos, assumir o orçamento familiar um grande contingente de crianças é jogado em "ondas sucessivas" no Mercado de Trabalho, sujeitando-se (aceitando ideologicamente) àquilo que lhe é oferecido.

A partir daí é levado a atividades no setor informal, portanto inseguro, e de baixa remuneração, com carga horária excessiva, desfigurando a permanência, quando nela está, ou a reentrada na escola, quando dela saiu para trabalhar.

Podemos afirmar desde já, que existe uma grande discussão, na academia, a respeito da questão da atuação condizante Escola x Trabalho, principalmente em se tratando de crianças e adolescentes. Para muitos a criança não deveria iniciar atividades laborais muito cedo. Para outros não há como sustentar a afirmação de que crianças precisem menos de trabalho que os adultos, principalmente em se falando a partir de um contexto sócio-econômico de países do Terceiro Mundo, como no nosso caso.

Como já afirmamos anteriormente, acreditamos ser possível (na realidade em que vivemos) e, em alguns casos, necessário que crianças iniciem cedo no trabalho. No entanto, acreditamos somente ser possível dentro das condições que colocamos: trabalho digno e que respeite sua condição de ser humano em desenvolvimento. Porém, o que enxergamos hoje no Brasil, é uma exploração descabida da mão-de-obra infantil, onde as condições de trabalho, principalmente no meio rural, são as piores possíveis e uma legislação aparentemente protetora com relação à defesa do trabalho do menor, mas que na distância existente entre o que nela está escrito e o que de fato acontece gera os mais absurdos paradoxos. Senão vejamos:

a. É obrigatório, por lei, a escolaridade dos
07 aos 14 anos de idade:

Como bem afirma DEMO (1985), "se a escolarização entre 7 a 14 anos de idade é garantida na Constituição para todos, significa certamente que sua efetivação deve estar acima de qualquer querela e de qualquer dificuldade" (23).

No entanto, o que temos visto é exatamente o contrário. Os sucessivos governos, defensores de uma única política sócio-econômica, tem aplicado pouco e mal na área da educação, transferindo aos Estados e Municípios parte desta responsabilidade (no caso do ensino pré-escolar e de Primeiro e Segundo Graus), sem transferir os recursos necessários para a efetivação deste encargo, recursos estes existentes, mas prioritários no investimento aos setores de interesse das minorias deminantes.

O problema da educação básica não é, portanto, um problema técnico ou financeiro, mas POLÍTICO (DEMO, 1985).

b. PROIBIÇÃO DE QUALQUER TRABALHO A MENORES DE
12 ANOS:

Aqui encontramos mais um paradoxo no que define a Lei e no que encontramos na realidade e até mesmo na própria legislação.

Ainda citando DEMO (1985) se levássemos em conta que a criança, obrigatoriamente por Lei, deva estar estudando e não trabalhando dos 7 aos 14 anos, a idade própria de começo da atividade econômica, aos olhos da Lei, deveria ser aos 15 anos.

Na realidade o que vimos é um grande contingente de crianças na faixa etária dos 10 aos 14 anos compondo o conjunto de pessoas economicamente ativas. Segundo o Censo de 1980 a população economicamente ativa no Brasil era de 42 milhões. As pessoas de 10 a 14 anos formavam um contingente de 1,8 milhões, o que correspondia a 4.4% daquela população.

(23) DEMO Pedro: op. cit. pág. 14.

Os dados comprovam, conforme cita GOMES(1986) que estamos diante de duas ficções: "a do cumprimento da escolaridade fundamental e a da preservação dos menores de 12 anos quanto às atividades laborais (24). Ficções pelo fato de serem prevista em Lei e na realidade, na maioria das vezes, não cumpridas.

c. A Jornada máxima de trabalho do menor será de 8 horas (CLT, art. 413). O trabalho dos menores de 12-14 anos é condicionado à frequência escolar e a execução de serviços de natureza leve (CLT, art. 403).

Sem nos prolongarmos muito neste tópico ilusionista, mencionaremos o trabalho realizado por BRAGHETO(1986), a respeito do ~~trabalhador~~ menor boia-fria: Segundo dados por ele levantados, no interior de São Paulo, "as crianças são uma necessária fonte de renda, sem as quais seriam praticamente impossível a sobrevivência de toda família" (25).

Segundo Bragheto, na época da safra de cana (de maio a novembro), nota-se uma grande evasão escolar. Trabalham como adultos, "sendo que há menores que chegam a cortar até 5 toneladas de cana por dia". Pergunta-se, isto é serviço de natureza leve? A jornada de trabalho inicia-se às 5:00 horas estendendo-se até o cair da tarde, cumprindo, portanto uma jornada de até 12 horas de trabalho. - Pergunta-se: onde está o preceito legal da jornada máxima de trabalho?

Depois de um extenuante dia de atividades, como vimos, iniciado às 5:00 horas, teria este menor condições de sentar-se por mais 4 horas num banco escolar?

(24) GOMES, Cândido A.: op. cit. pág. 349

(25) BRAGHETO, Pe. José D.: "O Drama do menor Boia Fria" in Revista Tempo e Presença; Ed. Cedi- Centro Ecumênico de Documentação e Informação, Rio de Janeiro, nº 208, maio de 1986, pág. 4 e 5.

- d. O menor aprendiz receberá pelo menos 1/2 salário mínimo durante a primeira metade, da duração máxima de seu aprendizado e pelo menos 2/3 na segunda metade (CLT. art. 80).

Para observarmos mais uma das inúmeras ficções legais, segundo a P.N.A.D. (Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar) - 1977, 54,54% dos menores trabalhadores NÃO TINHAM rendimentos, 31,13% ganhavam até MEIO SALÁRIO MÍNIMO, 10,95% recebiam de MAIS DE MEIO até UM SALÁRIO MÍNIMO e apenas 3,38% recebiam MAIS DE UM SALÁRIO MÍNIMO. Tal pesquisa considerou os menores na faixa etária dos 10 aos 14 anos e observou que do total, apenas 4,0% tinham carteira assinada.

Na mesma Pesquisa, no que se refere aos menores trabalhadores na faixa etária dos 15 aos 17 anos, viu-se o seguinte:

- 29,15% não tinham qualquer rendimento;
- 25,41% percebiam até 1/2 salário mínimo;
- 27,40% de mais de 1/2 até um salário mínimo;
- 18,04% mais de um salário mínimo;
- 23,20% tinham carteira assinada.

Este quadro comprova a FALÊNCIA DA POLÍTICA DO MENOR patrocinada pelos organismos Governamentais (dos mais diversificados e desuníssimos em orientação e diretrizes) de caráter basicamente paternalista e desmobilizador.

Recursos financeiros e materiais de grande monta são dispersados na manutenção da máquina burocrática do Estado.

Os anos de autoritarismo político geraram uma concentração de renda nas mãos de uns poucos. À concentração do poder político correspondeu uma concentração da receita tributária, caracterizada por uma política que privilegia a União, restringe o Estado e esmaga o Município.

É necessário se encontrar formas democráticas de incrementar e fazer crescer os setores sociais que estão à margem do processo de desenvolvimento sócio-econômico.

O caminho dessas soluções passa por um debate no qual o polo central de discussão deve ser as instituições e o Poder Público. No caso específico da atenção à criança, é de fundamental importância que cresça o debate a nível nacional, sobre a situação de total desamparo no qual ela se encontra.

Acreditamos que a União deveria patrocinar o mais rápido possível, uma Reforma Tributária, que permita ao Município, como unidade básica da Federação, promover, ele mesmo os programas convenientes à sua necessidade.

O que propugnamos é uma autonomia do Município para que ele possa incrementar e promover a melhoria da vida das camadas populares marginalizadas, de onde provêm a maioria das crianças e adolescentes carentes e/ou abandonados que vai demandar atendimento social.

No caso específico do menor que ele (O Município) tenha autonomia política e financeira de atendê-lo como de fato deve ser atendido.

Aqui é que entra a proposta de trabalho da Prefeitura Municipal de São José dos Campos, na área do menor.

CAPITULO II

FUNDHAS : DADOS HISTÓRICOS E ESTRUTURAIIS

Criada através da Lei Municipal nº 3.227/87, de 28 de abril de 1987, (Anexo nº 1) em substituição ao COSEMT - Centro de Orientação Sócio:Educativa do Menor Trabalhador, a FUNDHAS - Fundação de Atendimento a Criança e ao Adolescente Prof. Helio Augusto de Souza, tem como função básica, no âmbito do Município, de São José dos Campos (SP), atender a criança e adolescente carentes, visando seu aprimoramento sócio-educativo, preparando-o e qualificando-o profissionalmente com a perspectiva de possibilitar aos mesmos um acesso mais fácil no Mercado de Trabalho e sua consequente participação no meio social onde vive, desviando-o da marginalidade.

1. DADOS HISTÓRICOS:

São José dos Campos é o Município polo do conjunto de 35 outros Municípios que compõem a Bacia do Paraíba do Sul, localizado na região Leste do Estado de São Paulo, integrado à Micro-região do Vale do Paraíba.

Ocupando uma área de 1.118 km², com uma área Urbana de 130 Km², São José dos Campos, tem hoje certa de 400 mil habitantes e constitui um dos polos Industriais mais avançado do País, destacando-se como grande centro científico-tecnológico.

O notável surto comercial-industrial das últimas décadas se por um lado incrementou o desenvolvimento econômico do município por outro gerou problemas sociais dos mais diversos, causados pelo grande fluxo migratório levando conseqüentemente, devido a não especialização da mão-de-obra da população migrante, a formação de núcleos populacionais com as mais baixas condições de sobrevivência. Em decorrência disto, e no caso específico, a si-

tuação das crianças dessa faixa populacional alcançou limites insuportáveis.

Segundo levantamento realizado em 1976, pela Associação dos Diplomados da Escola Superior de Guerra no II Ciclo de Estudos por ela promovido, que teve como objetivo a discussão acerca do Menor-Problema Social em São José dos Campos, a cidade tinha àquela época aproximadamente 250.000 (duzentos e cinquenta mil) habitantes (dados do I.B.G.E. e da Prefeitura Municipal).

Nos dados expostos pelo relatório (monografia) resultante daquele ciclo de estudos (26), 2/3 das famílias residentes no Município tinham renda mensal de até 2 salários mínimos. Estimando-se, em 1976 o número de 50.000 famílias aproximadamente, isto implicava que, deste total, perto de 20.000 famílias viviam em estado de carência socio-econômico.

Naquele mesmo relatório, foram coletados "inúmeros trabalhos realizados em São José dos Campos pelos Universitários da Faculdade de Serviço Social, no período de 1969/76..." examinou-se "1.500 fichas de menores atendidos pelo Comissariado de Menores" e constatou-se que "semanalmente uma média de 4 menores eram encontrados em completo estado de abandono em portas de residências, beira de estradas ou em outros lugares; representando um contingente anual de 216 menores", isto em 1976.

No mesmo ano, aproximadamente 54.000 menores poderiam ser incluídos entre os "menores carentes de São José dos Campos".

De 1970 a 1976, aproximadamente 2.000 (dois mil) menores foram encaminhados à diversas residências de famílias que assumiram a responsabilidade pela guarda dos mesmos.

(26) E.S.G. Associação dos Diplomados da: "Menor-Problema Social em São José dos Campos", Mimeógrafo, São José dos Campos - 1976.

Existiam, na mesma época, 6.480 (seis mil quatrocentos e oitenta) menores, na faixa etária dos 6 aos 18 anos, em estado de abandono, fossem eles orfãos, completamente desassistidos ou sem responsáveis imediatos. Cerca de 16% das crianças em idade escolar NÃO estavam matriculadas em escolas de 1º Grau.

A Prefeitura Municipal de São José dos Campos, conhecedora desta realidade e preocupada com as consequências que a mesma poderia acarretar, elegeu o SOCIAL como aspecto fundamental de sua atuação.

É dentro deste quadro, que surgiu a proposta de atendimento e atenção ao menor, no Município de São José dos Campos. Essa proposta partiu de uma idéia, aparentemente simples, ainda na década de 70. Vejamos:

OS FISCAIS DO LIXO:

Com a migração intensa que marcou o início do surto industrial-comercial em São José dos Campos, um dos problemas encontrados pela Prefeitura Municipal foi a questão da coleta do lixo domiciliar e comercial. Conhecedora deste problema a Prefeitura Municipal convidou os municípes a usarem embalagens plásticas para acondicionar o lixo, a fim de humanizar o serviço de coleta, tornando-o mais rápido e eficiente, preservando a cidade do mau aspecto que ofereciam as latas, caixas e caixotes, os quais eram removidos pelos cães vadios que espalhavam os detritos pelas calçadas, ruas e praças.

Entretanto, logo após a adoção dos sacos plásticos observou-se que nas áreas centrais da cidade e nos bairros residenciais, os invólucros que eram colocados nas calçadas à noite amanheciam rasgados e seu conteúdo espalhados pelas ruas. Verificou-se que à tarefa predatória se entregavam meninos, que perambulavam pelas ruas em grupos, divertindo-se com os sacos plásticos ou rasgando-os a procura de objetos imprestáveis ou restos de ali-

mentos.

Diante deste fato procurou-se estabelecêr contacto com esses garotos para que pudessem ajudar na vigilância " aos que estragavam os sacos de lixo". Aqueles garotos possuíam credenciais (crachá) e percebiam uma pequena ajuda financeira semanalmente.

Não seria possível transformar todos os garotos da rua em "FISCAIS DO LIXO", o que fez nascer inédita e realmente a idéia de criar um programa que pudesse atender um maior número de crianças. Criou-se então, o CLUBINHO.

O CLUBINHO:

Fundado em 04 de setembro de 1972, como resultado de alguns estudos, considerações e pesquisas do Departamento de Educação e Cultura da Prefeitura Municipal, o CLUBINHO se propunha a atrair menores desassistidos por suas famílias e a caminho da marginalidade, promover o convívio em grupos, educação moral e cívica, escolaridade, saúde, etc.

Desde cedo uma preocupação marcou o trabalho do CLUBINHO: não atuar numa linha assistencial - paternalista. Em nenhum momento a criança que nele ingressasse deveria sentir-se beneficiária de "caridades". Eles eram da responsabilidade do Poder Público, porém, deveriam adquirir confiança em si próprias, para serem capazes de enfrentar e assumir suas próprias responsabilidades, deveres e direitos como cidadãos.

A Prefeitura considerava essencial aceitar o ônus do trabalho e, posteriormente, transferir à comunidade os resultados dessa experiência inédita e pioneira.

A idéia que evoluiu da primeira experiência com os "FISCAIS DE LIXO", consubstanciou-se numa organização que foi

se estruturando e demonstrando resultados animadores.

O ingresso do menor no Clubinho passou a implicar em seu imediato aproveitamento em atividades remuneradas, dentro do regime das Leis Trabalhistas em vigor. No entanto, a dinâmica da relação MENOR X PREFEITURA transcendia a relação simples e mecânica entre EMPREGADO X EMPREGADOR.

Além da atividade ocupacional e acesso aos direitos que as Leis Trabalhistas lhes propiciava, a criança era acompanhada em todos os passos de sua atividade profissional e escolar. Era imprescindível que a relação trabalho x educação fosse mantida. À criança que trabalhava era fundamental o seu comprometimento com a Escola.

O trabalho dos técnicos do Clubinho era sistematicamente reciclado e sofria interferências e acompanhamento dos pais e/ou responsáveis pelos menores, complementando-o.

A aproximação da família e sua integração no processo de desenvolvimento do menor sempre foi considerada. Esta aproximação era garantida através de reunião de pais, visitas domiciliares, etc.

A iniciação profissional dos que alcançavam idade ideal para este fim, era possibilitada através do encaminhamento dos garotos aos cursos profissionalizantes que a Prefeitura mantinha junto a CPMOE - Centro de Preparação de Mão-de-obra Especializada e Convênios com Oficinas do CTA - Centro Técnico Aeroespacial, Escola de Especialistas de Aeronáutica (Guaratinguetá) e com a ETEP - Escola Técnica Prof. Everardo Passos de São José dos Campos. Depois de profissionalizados o menor ou era aproveitado pela própria Prefeitura ou pelas empresas industriais do Município.

O crescimento do número de atendimento e os re-

sultados objetivos, mais uma vez exigia a ampliação da estrutura do Poder Público, responsável pelo trabalho.

Chegamos ao final da década de 70 e início da década de 80. O programa de atendimento ao menor já mantinha vários projetos - Engraixates, Varredores de Rua, Mensageiros, Implementava cursos profissionalizantes: Pedreiro, encanador, soldador, electricista, paisagista, ajustador, auxiliar de escritório, carpintaria, mecânica de autos, etc. O programa que outrora atendia aproximadamente 200 crianças, passa a atender cerca de 500. Era urgente a reestruturação de todo o serviço e sua ampliação.

No dia 10 de julho de 1980, através do Decreto-Lei nº 3363/80, cria-se o Centro de Orientação Sócio-Educativa do Menor Trabalhador - COSEMT.

DA EVOLUÇÃO:

Apesar dos esforços empreendidos pelo Poder Público Municipal, arcando ele próprio com os custos operacionais dos projetos de atendimento do menor, São José dos Campos contava ainda, em 1980, com aproximadamente 54.000 crianças que podiam ser enquadrados, dentro da realidade brasileira, como "menores carentes".

Sendo encontrados em estado de abandono, orfãos ou sem responsáveis imediatos, o número era de aproximadamente 6.500 menores, na faixa etária dos 6 aos 18 anos.

Em 1980, o índice de mortalidade infantil ainda era preocupante, como em todos os Municípios da Federação.

Conhecedora desta situação insuportável a Prefeitura de São José dos Campos decidiu, principalmente à partir da Administração Municipal eleita democraticamente, em 1982, incrementar e FAZER CRESCER O SOCIAL.

As conseqüências deste diagnóstico foi o avanço vertiginoso do número de crianças atendidas à partir de 1982. Em tres anos o crescimento foi da ordem de 500%. Dinamizou-se o ingresso e matrículas nas Escolas Públicas Municipal e Estadual, tendo-se, em 1986, o seguinte quadro com relação ao Atendimento escolar:

- Na faixa etária dos 3 aos 6 anos, são atendidas pela Rede Municipal de Pré-Escolas 7.520 crianças; no 1º Grau já são atendidas 9.170 crianças;

- A Rede Estadual de Ensino atende a 59.892 crianças no 1º Grau e 5.908 crianças no 2º Grau, segundo dados recentes da Secretaria Municipal da Educação.

Com relação à saúde o índice de mortalidade infantil segundo dados da SEADE, que em 1973 era de aproximadamente 94 óbitos para cada 1.000 crianças nascidas vivas, baixou para 30 óbitos para cada 1.000 crianças nascidas vivas.

- O Acesso aos serviços de saúde foi facilitado através da expansão e aprimoramento da área competente. Tem-se hoje no Município uma frente ampla de programas de saúde, voltados para as crianças e adolescentes, tais como:

1. Atendimento médico e de enfermagem às crianças e adolescentes dos 0 aos 18 anos;
2. Unidades de Puericultura para atendimento de crianças de 0 aos 2 anos;
3. Terapia por reidratação oral;
4. Campanhas de imunização;
5. Incentivo do aleitamento materno;
6. Programa de combate a desnutrição, através da distribuição de leite fluido;
7. Controle de doenças respiratórias.

Apesar das estatísticas comprovarem que trabalhava-se na direção certa, são muitos os problemas a espera de solução. E, o pior deles ainda é o atendimento à criança carente.

Aqui é que aparece a proposta do COSEMT - Centro de Orientação Sócio-Educativa do Menor Trabalhador. A proposta de atendimento à criança carente. Proposta esta assumida pública e integralmente pela Prefeitura Municipal de São José dos Campos.

O COSEMT - Centro de Orientação Sócio- Educativa do Menor Trabalhador, funcionou como um Departamento da Secretaria do Desenvolvimento Social da Prefeitura Municipal de São José dos Campos, que absorve a mais de 1.800 crianças, de ambos os sexos , na faixa etária de 7 a 18 anos de idade. No dia 28 de abril de 1987 através da lei 3.227/87, o COSEMT foi transformado em Fundação , Fundação esta que recebeu o nome de Prof. Helio Augusto de Souza, ex-prefeito de São José dos Campos, falecido em outubro de 1986 e, sem dúvida, um dos grandes responsáveis pela dinamização do trabalho social no Município.

A FUNDHAS, conforme já dissemos anteriormente , compete o atendimento, a nível Municipal, de crianças e adolescentes carentes, abandonadas e infratores, visando a sua preparação e qualificação sócio-educativa, como instrumento de não marginalização.

2. DADOS ESTRUTURAIIS

A Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente Prof. Helio Augusto de Souza - FUNDHAS, tem como objetivo geral o atendimento sócio-educativo ao menor carente, abandonado e infrator, no Município de São José dos Campos, sendo ela responsável pela "implantação de programas que visam assegurar a "integração" do menor na comunidade" (ANEXO Nº 2).

A FUNDHAS para prestar o atendimento que ora realiza, em torno de 1.800 menores, de ambos os sexos, na faixa etária de 07 aos 18 anos, mantém uma estrutura organizacional, dividida em 03 (tres) diretorias, encabeçadas pela Presidência e pelo Conselho Curador (ANEXO Nº 3).

Para efeito do nosso trabalho levaremos em conta somente a análise das atividades contidas na Diretoria Técnica , uma vez que as atividades das Diretorias Financeira e Administrativa são atividades meio visando o trabalho técnico que é a Atividade fim. Ainda no que diz respeito a análise que faremos das atividades implementadas pela Diretoria Técnica, daremos ênfase às Divisões OCUPACIONAL I E II, pois são estas as que planejam e executam as atividades contidas nos diversos Programas mantidos pela FUNDHAS no que diz respeito à questão da qualificação para o trabalho.

Exporomos também as atividades mantidas pelas demais divisões da área técnica, quais sejam: APOIO TÉCNICO, PROGRAMAS COMPLEMENTARES e COMBATE AO USO INDEVIDO DE DROGAS.

- OS PROGRAMAS OCUPACIONAIS:

Com a finalidade de alcançar os objetivos aos quais se propõe (e que constam no seu Estatuto), a FUNDHAS presta um atendimento, em termos de atividades ocupacionais, dividido em 02 (duas) faixas etárias distintas e para ambos os sexos:

- 07 a 14 anos: PROGRAMA OCUPACIONAL I;
- 14 a 18 anos: PROGRAMA OCUPACIONAL II;

Vejamos cada um deles, distintamente:

- OCUPACIONAL I

As crianças integrantes deste grupo de atividade distribuídas entre a faixa etária dos 7 aos 14 anos, de ambos os sexos, percebem uma ajuda de custo mensal (0,75% do salário mínimo diária), contando ainda com o passe escolar para locomover-se de casa ao local de trabalho e a ela retornar, café da manhã e almoço para os que trabalham pela manhã e almoço e lanche para aqueles que executam suas atividades no período da tarde, uma vez que os mesmos só dispõem de um período de 4 horas dia para a Instituição. Recebem uniforme, assistência social, médica, medicamentos e odontológica.

São os seguintes, os Programas pertencentes ao
OCUPACIONAL I:

a. HORTA : ocupando uma área no prédio-séde da Fundação e no Sub-Distrito de Eugenio de Melo, a horta destina-se à educandos, do sexo masculino dos 7 aos 11 anos (aproximadamente). As atividades ali desenvolvidos de preparação da terra, canteiros, adubação, sementeira, manutenção (aguar, limpar canteiros, etc) e de colheita são supervisionados diretamente por 5 monitores. O produto é vendido no Bairro e entre funcionários. Além da atividade agrícola propriamente dita, os menores participam de atividades recreativas, esportivas e sociais.

b. CUNICULTURA: Implantada recentemente pela Fundação, a criação de coelhos conta hoje com um plantel de 150 cabeças aproximadamente. O programa que hoje ocupa 20 educandos, levou a implantação de um cortume de peles, pois são constantes os abates, cuja carne deles proveniente é vendida entre os próprios funcionários da Fundação. O referido cortume funciona no núcleo avançado de Eugenio de Melo.

As atividades aqui desenvolvidas (limpeza do galpão, das gaiolas, do plantel, aplicação de medicamentos e o próprio abate) são executados pelos próprios educandos sob a supervisão de um monitor, e um educando (de 15 anos) egresso do projeto Horta.

Todo material recolhido nos galpões (farelo de ração, fezes dos animais, sobras de folhagens) é reciclado e triturado e utilizado como adubo na horta, que por sua vez, fornece toda a folhagem (alface, couve) para a alimentação do plantel.

c. COTURNICULTURA: Também criada e implantada recentemente, a criação de codornas que iniciou primariamente dentro do galpão destinado à cunicultura, aproveitando a sobra (farelo) da ração não consumida pelos coelhos foi ampliada e hoje já ocupa o seu próprio espaço, absorvendo 10 educandos, supervisionados por 1 monitor.

Inicialmente a coturnicultura destinou-se a produção pequena de ovos. Os mesmos eram consumidos pelos próprios

funcionários da FUNDHAS.

Num breve lapso de tempo, optou-se pela implantação, em escola comercial da coturnicultura. A partir desta decisão e de criar codornas de 2 a 21 dias e posteriormente vendê-los foi adquirindo todo o Know Hall para consecução deste objetivo. Foi dada a oportunidade para que o Coordenador Agro-pecuário pesquisasse em várias cidades o trabalho ali desenvolvido e aprofundou-se o contato na busca de outras experiências. Paralelamente foi adquirido todo o equipamento necessário (gaiolas, cochas, etc.) e iniciado o treinamento do monitor que coordenaria as atividades.

Com a instalação dos equipamentos necessários no espaço adequado, iniciou-se as atividades, ainda com o apoio e supervisão de um profissional especializado.

Hoje já mantém-se, em regime de engordas, um plantel médio de 3.000 codornas. As mesmas são adquiridas com 02 dias de vida e revendidas ao completar o 21º dia, com uma perda de apenas 3% do total de codornas mantidas no regime de engorda, fato que constitui a média de grandes e mais experientes produtores.

Todas as atividades do setor (limpeza das gaiolas e do galpão, colocação e reposição de ração e água, troca das lâmpadas para manutenção da temperatura média do ambiente, aplicação de medicamentos, etc.) são executadas pelos educandos pertencentes ao programa sob a coordenação do monitor responsável.

d. FABRICA DE BRINQUEDOS PEDAGÓGICOS: Montada a partir de um programa existente anteriormente (Marcenaria) este programa tem capacidade de atender a 40 educandos, do sexo masculino, distribuídos em 02 grupos de 20 nos períodos da manhã e tarde e conta também com a supervisão de um monitor (técnico especializado na área).

Inicialmente, a marcenaria destinava-se a produ-

ção de brinquedos diversos (carrinhos, mobília para bonecas, etc), e confeccionavam também os depósitos de madeiras onde eram acondicionados os doces caseiros produzidos na FUNDHAS. Além desta atividade a marcenaria também executava a recuperação e manutenção do mobiliário da Fundação.

A partir de Maio de 1988, foi dado um novo impulso nas atividades do setor e modificada a finalidade de sua produção. A finalidade que era , além de propiciar uma ocupação aos educandos, prepará-los para o início de um aprendizado profissional. Ao invés da preocupação com a produção de carrinhos, busca-se a motivação psicomotora dos educandos através de confecção de jogos e brinquedos pedagógicos. Este novo objetivo encontra-se em fase de estudos e preparação, podendo ser implantado até o final do ano de 1988.

e. PELOTÃO MIRIM DE EDUCAÇÃO DE TRÂNSITO: Com a transferência de dois policiais militares graduados e com longa experiência na área foi implantado em julho de 1985, o PELOTÃO MIRIM DE EDUCAÇÃO DE TRÂNSITO. O programa conta com um contingente de aproximadamente 180 educandos, do sexo masculino, na faixa etária dos 12 aos 14 anos.

Os educandos que participam deste programa recebem treinamento específico, sob a responsabilidade dos Policiais Militares, regularmente. Antes de se iniciarem no programa, os educandos oriundos dos demais programas que nele serão integrados, enfrentam um período (4 a 5 meses) de treinamento, no qual recebem todas as informações e conhecimentos relacionados às suas futuras atividades.

Durante o período de treinamento, os educandos recebem noções de postura, ordem unida, aulas sobre sinais e símbolos de trânsito, aulas práticas sobre orientação de trânsito , etc.

Após a formatura/juramento das turmas (geralmente 2 ou 3 por ano), realizada em solenidade tradicional dentro da Fundação, os educandos estão aptos a executarem suas atividades.

Quais são estas atividades? - Os educandos do Pelotão Mirim são hoje responsáveis pela orientação de trânsito nas áreas críticas do centro da cidade. Aí eles, utilizando-se dos conhecimentos adquiridos nos treinamentos, orientam os pedestres na travessia das ruas e sincronizam o movimento dos carros nos cruzamentos de ruas com semáforos.

No entanto, existe um outro grupo de educandos que prestam serviços nas escolas das redes municipal e estadual de ensino. Aqui eles orientam o trânsito nos horários de entrada e saída de alunos das escolas e executam no intervalo de tempo trabalhos burocráticos nas dependências dos mesmos (secretaria, biblioteca, diretoria, etc).

f. DOCES CASEIROS : Este programa foi implantado com capacidade para atender inicialmente 40 educandas, número este já ultrapassado. A sua finalidade é a de produzir doces, compotas, etc. Contando com a orientação de um profissional na área, a oficina instalada produz atualmente diversos tipos de doces (batata, abóbora, banana cocada, mamão, etc.). As educandas que dele participam, atuam nas diversas fases de produção: lavagem, limpeza e preparação do material (corte, descasque e venda do doce produzido).

Atualmente o setor iniciou um novo tipo de atividade que é a confecção de salgadinhos. Toda a produção é consumida pelos funcionários da própria Fundação, ao contrário dos doces, que são vendidos à população através de 2 pontos de venda ou de encomendas feitas diretamente nestes postos ou no prédio da FUNDHAS.

g. CORTE E COSTURA INDUSTRIAL : Em fase de implantação, mas já tendo toda a sua estrutura montada, o Programa destina-se a educandos

da faixa etária dos 12 aos 18 anos. O setor de costura produz todo o uniforme necessário às atividades dos 1.800 educandos da Fundação nos seus diversos programas.

Adquiridos recentemente as máquinas de costura industrial (linha reta, overloque, interloque, cerzideira, prega - botões, etc.) são manuseadas por costureiras profissionais as quais, sob a supervisão de uma coordenadora, repassam seus conhecimentos às 20 educandas encaminhadas ao setor. No início de suas atividades, as educandas são responsáveis pelo acabamento, arre-mate, prega de botões e bolsos e iniciarão o processo de aprendizagem nas máquinas, preparando-se para a atividade de costura propriamente dita.

O setor produz atualmente cerca de 150 a 200 peças de uniforme/dia, sendo responsável pela confecção de todos os tipos de uniforme utilizados em todos os programas, contando também com uma pequena unidade de SILK SCREM. A meta da FUNDHAS é a de, a curto prazo, vender serviço as indústrias locais no que se refere a produção, sob encomendas, de uniformes profissionais.

Também é executada pelo referido setor a recuperação de uniformes, quando devolvidos pelos educandos que são transferidos de um programa para outro, recuperação de estofamentos de cadeiras, sofás, etc. e a confecção de cortinas, lençóis, toalhas de mesas que são utilizadas nas dependências e unidades externas da Fundação.

Neste grupo de atividades as crianças que dele participam na faixa etária dos 7 aos 14 anos recebem orientação social individual e grupal e submetem-se a um regime de promoção de um programa para outro. O esquema de promoção é montado com base nos seguintes critérios: idade, comportamento, assiduidade e interesse. A criança, quando do sexo masculino, ao entrar na Instituição vincula-se inicialmente aos Projetos de Agropecuária (horta,

cunicultura e coturnicultura). O que busca-se neste primeiro estágio é um conhecimento prévio do comportamento e hábitos do educando a partir de uma atividade vinculada ao elemento natural terra.

Após um determinado tempo de permanência no programa de agropecuária os educandos são transferidos gradativamente para outros. Aqueles que completam a idade de 12 anos são encaminhados ao Programa Fábrica de brinquedos Pedagógicos. Outros na mesma faixa etária ou com 13 anos, são encaminhados ao Pelotão Mirim para Educação de Trânsito. Aqui, os educandos passam por um treinamento de 3 a 4 meses de duração, sob a supervisão de 2 policiais militares.

O Pelotão Mirim, constitui o último estágio pelo qual o educando passa antes de ingressar num outro grupo de atividades (OCUPACIONAL II) ao completar os 14 anos. O treinamento consiste em aulas teóricas e práticas a respeito da postura física como dirigir-se às pessoas, ordem unida, etc. Procura-se transferir ao educando noções de atendimento ao público, uma vez que este é o primeiro programa a nível da Instituição, onde o menor terá contato direto com a comunidade, no desenvolvimento de suas funções. É importante que o Pelotão Mirim para Educação do trânsito, constitua-se no último estágio do Primeiro Grupo de atividades, pois todas as demais atividades que o menor virá a desempenhar futuramente terão como principal característica a prestação de serviço à comunidade.

Com relação aos educandos do sexo feminino era mantido somente um programa, o de Doces Caseiros e Salgados, para esta faixa etária. No entanto, a partir de março de 1938, foi iniciado um novo programa, o de Corte e Costura Industrial, dividindo por faixa etária dos educandos inscritos: de 07 a 12 anos - Doces Caseiros e Salgados. Dos 12 aos 14 anos - Corte e costura Industrial.

OCUPACIONAL II

O segundo grupo de atividades, denominado OCUPACIONAL II, destina-se a educandos de ambos os sexos, na faixa etária dos 14 aos 18 anos de idade.

No OCUPACIONAL II, os educandos mantêm vínculo empregatício com a Instituição, contratados em regime da C.L.T. , percebendo o equivalente a um (1) salário mínimo vigente, com todos os direitos que a Lei Trabalhista faculta. Aqui os educandos são contratados para desempenhar suas atividades por um período de 8 horas diárias, sendo-lhes assegurada a frequência à escola no período noturno. Os mesmos recebem ainda o vale transporte, alimentação, uniforme profissional, atendimento médico-odontológico, social e psicológico, treinamento profissional e orientação familiar. Participam de atividades sócio-recreativas e desportivas e culturais. Dentro destas atividades poderíamos destacar: Capoeira, Judo, futebol de salão, atletismo, coral, atividades culturais folclóricas e fanfarra.

Compõe o Programa Ocupacional II, os seguintes setores de atividades:

a. LIMPEZA URBANA : São hoje cerca de 500 educandos que participam deste programa. São eles, responsáveis por toda a limpeza de ruas (varreção) da zona urbana do Município. Segundo levantamento realizado pela Secretaria de Serviços Municipais, que em conjunto com a FUNDHAS realiza o trabalho, hoje são varridos 1.000 Km. de rua , diariamente.

Os educandos inscritos neste programa têm uma carga horária diferenciada da de outros programas. Os mesmos cumprem uma carga horária de 6 horas diárias, devido a própria natureza de suas funções, uma vez que cada um deles deve varrer em média 2 Km. de rua por dia.

O Programa Limpeza Urbana tem, para a Fundação

a mesma finalidade destinada aos programas de agropecuária, qual seja, o de transferir aos educandos que dele participem uma visão inicial do mundo do trabalho, preparando-o para assumir uma postura correta frente aos seus compromissos como trabalhador.

Por ter-se a certeza de que constitui-se uma atividade que não capacita profissionalmente os educandos, tem-se dado à Limpeza Urbana uma finalidade Ocupacional atividade através da qual será possível, no período em que perdure a permanência do menor na mesma, a sua vivência com o mundo do trabalho.

O contingente de educandos envolvidos nesse programa está dividido em quatro grandes regionais, de forma que todos os bairros da cidade sejam beneficiados pela limpeza.

São as seguintes as regionais: Centro, Leste, Sul e Norte, Atualmente a regional Centro compreende 12 equipes num total de 220 educandos. São estas as equipes pertencentes à Regional Centro:

1. Vila Adyana/Betânia
2. Vila Nova Conceição
3. Centro
4. Vila Maria
5. Jardim Augusta
6. Jardim Paulista
7. Monte Castelo
8. Jardim Matarazzo
9. Centro/São Dimas
10. Esplanada
11. Vila Ema
12. Centro I

A Regional Leste, conta com oito (8) equipes com cerca de 120 educandos. São estas as equipes:

1. Jardim da Granja

2. Vila tesouro
3. Motorama
4. Vista Verde
5. Vila Tatetuba
6. Vila Industrial
7. Parque Novo Horizonte
8. Jardim Ismênia

A Regional Sul conta com seis (6) equipes, num total de 80 educandos, sendo a maior em extensão e constituindo-se na Região mais periférica da cidade. São estas as equipes:

1. Parque Industrial
2. Jardim Oriente
3. Jardim Satélite I
4. Jardim Satélite II
5. Conjunto 31 de Março
6. Bosque dos Eucaliptos

A Regional Norte constitui-se na área mais antiga da cidade, ela conta com tres (3) equipes com cerca de 70 educandos. São elas:

1. Santana
2. Alto da Ponte
3. Vila Cesar

Além do trabalho desenvolvido nas quatro regiões existentes ainda outra equipe, com cerca de trinta (30) educandos, que atua no distrito de Eugenio de Mello, vinculada a Sub-Prefeitura local.

Em todas as equipes o trabalho desenvolvido pelos educandos é acompanhado diàriamente por um monitor o qual é subordinado a um coordenador regional vinculado à Secretaria de Serviços Municipais. Toda a parte administrativa de controle de frequência, faltas, verificação do uso adequado do uniforme, distribuição de tarefas, etc. é função deste monitor.

Os educandos que fazem parte deste programa são inseridos nas equipes aos 14 anos de idade, levando-se em consideração a localização de sua moradia e proximidade da Escola onde estuda o que facilita a sua locomoção casa-local de trabalho-escola

É estabelecido pela Instituição um período de no máximo, 8 meses para que o educando permaneça no programa, findo o qual o mesmo é remanejado para outros programas (auxiliar administrativo, manutenção) de acordo com critério tecnicamente estabelecido, conforme veremos mais a frente.

O horário de trabalho é de 2ª a 6ª feira, das 7:00 horas às 11:00 horas e das 12:30 às 15:30 horas, nos sábados, das 7:00 às 11:00 horas. Aos domingos e feriados a limpeza urbana atua em sistema de escala, ficando uma equipe de plantão responsável pela varreção nos locais onde ocorrem Feiras Livres e nas vias principais do Centro da cidade, sendo favorecido ao educando o direito de folgar num dos dias úteis da semana.

Com uma área urbana de 130 KM². a limpeza urbana, na cidade de São José dos Campos é distribuída da seguinte maneira:

- . ÁREA CENTRAL : Varreção diária
 - " c/intervalo de 3 dias
 - " c/intervalo de 8 dias

- . ÁREAS PERIFÉRICAS: Varreção c/intervalo 15 dias
 - " c/intervalo 30 dias
 - " c/intervalo 90 dias

Aos participantes da limpeza Urbana são fornecidos alimentação (distribuída para todos os educandos nos respectivos locais de trabalho), alojamento os quais estão localizados em todos os bairros que contam com equipe de varredores. O espaço físico dos alojamentos são utilizados também para reuniões mensais realizados por assistentes sociais responsáveis pela parte técnica

ca do trabalho.

Aos educandos também são assegurados a uniformização, sem ônus para estes, completa: macacão, botina, boné, etc., e vale transporte e materiais de serviço e segurança.

Além do serviço de varreção, p.d., os educandos também realizam a pintura de guias, postes e moveis, assim como a carpina de calçadas e dos canteiros centrais de ruas e avenidas.

b. MANUTENÇÃO: Este programa é desenvolvido pela FUNDHAS em conjunto com a Secretaria de Serviços Municipais, a exemplo do Programa Limpeza Urbana, através do Departamento de Serviços e Obras.

O mesmo compreende atividades profissionalizantes nas seguintes áreas:

1. Pintura de Paredes;
2. Jardinagem;
3. Pintura de Solo;
4. Mecânica hidráulica (Encanador);
5. Eletricidade (Eletricista);
6. Alvenaria (Pedreiro);
7. Almoxarifado (Almoxarife);
8. Carpintaria;
9. Armação de ferro (Armador);
10. Lavagem de autos;
11. Borracharia;
12. Funilaria;
13. Pintura de autos;
14. Mecânica de autos;
15. Soldagem (Soldador);
16. Mecânica de máquinas leves;
17. Mecânica de máquinas pesadas.

O mesmo programa também é executado em conjunto com a Secretaria Municipal da Educação, através da Divisão de Ensi

no Profissionalizante, nas áreas de:

1. Marcenaria;
2. Torneiro mecânico;
3. Gráfica.

A este programa são encaminhados os educandos que cumpriram o seu período de atividades no programa Limpeza Urbana. Aqui o horário de trabalho é diferenciado, pois os educandos a ele pertencente executam suas atividades no período de 8 horas diárias.

Todos os envolvidos pelo programa prestam serviço nas áreas acima, especificadas no papel de auxiliares, onde são supervisionados, orientados por funcionários especializados em cada área, pertencentes ao quadro de servidores da Prefeitura Municipal.

Aqui são encaminhados os educandos que não apresentam um bom rendimento escolar e que tenham interesse em desenvolver algum dos tipos de atividades oferecidas.

c. AUXILIARES ADMINISTRATIVOS: Este programa é derivado da junção de outros 3 programas, em um só, os quais mantinham a mesma natureza de funções (Administrativa).

Voltado para educandos de ambos os sexos, o programa recebe menores oriundos, em sua maioria, do programa Limpeza Urbana. O mesmo é desenvolvido junto a todas as secretarias municipais e outras repartições públicas vinculadas ou não á Prefeitura Municipal (Junta de serviço Militar, Delegacia do Trabalho, Câmara Municipal).

As atividades desenvolvidas anteriormente à condensação dos programas eram as seguintes:

c.1. MENSAGEIROS - resumia-se a atividades de office boy, depois ampliada para outras atividades, tais como: arqui

vo, cadastro, protocolo, tesouraria, enfim atividades de caráter administrativo.

c.2. ATENDENTES DE SAÚDE: Era voltada para educandos do sexo feminino, os quais atuavam junto às Unidades Básicas de Saúde, Unidades Avançadas de Saúde, no Pronto Socorro Municipal.

Nele os educandos eram responsáveis pela recepção abertura de prontuários, marcavam as consultas e encaminhavam os pacientes para atendimento médico.

No entanto, por não prestarem serviço de saúde, propriamente dito, foi modificado termo da função para um outro título de caráter mais administrativo a partir da condensação dos programas ora discriminados.

c.3. RECEPCIONISTAS: Como o próprio nome já demonstra as educandas envolvidas neste programa, desempenhavam função de recepcionistas em setores da Administração Municipal e em setores independentes. Foram, a exemplo das 2 anteriores e por motivos já expostos, condensadas em um só programa (Auxiliares Administrativos).

Os setores nos quais os educandos pertencentes ao Programa de Auxiliares Administrativos prestam serviços são as seguintes, com as suas respectivas funções:

A. ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

FUNÇÃO: Auxiliar de Assessoria de Imprensa

Aprendiz de Criação e Artes Gráficas

Assessoria de Relações Públicas e Cerimonial

B. COMISSÃO PERMANENTE DE FESTEJOS

FUNÇÃO: Auxiliar administrativo.

C. GABINETE DO PREFEITO:

FUNÇÃO: Auxiliar Administrativo.

D. CONSULTORIA LEGISLATIVA (Divisão de Formalização e Atos)

FUNÇÃO: Auxiliar Administrativo de Formalização e Atos

E. SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO

Departamento de Recursos Materiais e Almoxarifado

Departamento de Serviços Internos

Departamento de Recursos Humanos

F. SECRETARIA DE ASSUNTOS JURÍDICOS

Execução Fiscal

Secretaria Geral

Junta Municipal de Recursos

G. SECRETARIA DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Departamento de Ação Social

H. SECRETARIA DE ESPORTE E LAZER

Casa do Jovem

I. SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Divisão de Apoio Escolar

Programa de Erradicação do Analfabetismo

Assessoria Didático Pedagógico

Biblioteca Municipal

J. SECRETARIA DE FAZENDA

Departamento de Finanças - Contabilidade e Tesouraria

Departamento de Receita - Cadastro, Receita e Fiscalização

L. SECRETARIA DE GOVERNO

Junta de Serviço Militar

Panfletagem

.II. SECRETARIA DE OBRAS, TRANSPORTES e MEIO AMBIENTE

Departamento de Transportes, Operação e Tráfego

Departamento de Engenharia - Topografia, Fiscalização e Projetos Particulares.

N. SECRETARIA DE PLANEJAMENTO, TERRITORIAL E URBANISMO

O. SECRETARIA DE SAÚDE

Supervisão Geral de Saúde - Unidades de Pronto Atendimento, Unidades Básicas de Saúde, Pronto Socorro.

Assessoria Odontológica - Assistência técnica

P. SECRETARIA DE SERVIÇOS MUNICIPAIS

Assessoria Administrativa

Departamento de Produção, Administração e Manutenção de Veículos e Equipamentos

Departamento de Serviços Regionais

Q. SETORES INDEPENDENTES

Aproesp - Associação dos Professores do Estado de São Paulo

Câmara Municipal : Setor de reprografia

Administração (Depto. Pessoal)

Portaria

Fundação Cultural - Encaminhamento de correspondência interna e externa.

Atendimento telefônico

Tiragem de cópia xerox e estencil

Atendimento ao gabinete

Serviços bancários

Sobem - Serviços bancários

Controle de estoque

Iniciação a arquivos e fichários

Registro de ocorrências

d. ATENDENTES ODONTOLÓGICOS: Este é um programa desenvolvido junto a Secretaria Municipal de Saúde. São Atualmente 40 educandos que

atuam nos diversos postos de atendimento odontológico da Prefeitura nas diversas Unidades de Saúde.

As educandas pertencentes a este grupo de atividades fazendo todo o serviço de auxiliares de dentistas;

- limpeza de equipamentos;
- esterilização e higienização de instrumentos;
- preparação de material anestésico;
- preparação de amalgama , etc.

Antes de se iniciarem nas suas funções, os educandos recebem um treinamento teórico-prático, durante 15 dias, patrocinado pela Assessoria Odontológica da Secretaria de Saúde. Após o treinamento as mesmas são encaminhadas aos seus respectivos setores de trabalho nos consultórios odontológicos da Prefeitura e também serão encaminhadas à consultórios particulares na forma de convênios.

e. INFORMÁTICA: Funcionando junto ao Departamento de Informática , conta com um efetivo de 20 educandos, os quais são responsáveis por toda a preparação de documentos para microfilmagens, digitação, preparação e confecção de microfilmes, além da manipulação dos arquivos do Departamento.

f. CONVÊNIOS: Este é um dos principais programas desenvolvidos pela FUNDHAS, destina-se a educandos de ambos os sexos. Consiste em um trabalho que vem sendo executado no sentido de estabelecer, através da FUNDHAS, convênios com empresas particulares do Município, que atuam nas áreas industrial, comercial, financeira e de serviços (consultórios médicos, odontológicos, escritórios de contabilidade , advocacia, etc.) e objeto de nosso estudo, o qual analisaremos mais a frente.

O efetivo deste programa não é fixo, uma vez que o mesmo cresce à medida em que novos convênios são firmados. Nestes convênios a FUNDHAS não transfere às empresas o vínculo empregatício

do educando. Este é funcionário contratado pela FUNDHAS, prestando serviço a empresa, a qual compromete-se em repassar à Instituição o valor equivalente a um salário mínimo vigente mais 35% de encargos sociais.

A não transferência do vínculo empregatício é justificada pelo fato de entender-se que uma Instituição que trabalha com menores não pode ser entendida como agência de empregos, havendo necessidade de acompanhamento psicológico em todas as faces do processo, além de um suporte técnico às empresas. Com a não vinculação do educando à empresa em acontecendo a não adaptação de um educando/a em determinada empresa não significará o seu desligamento (demissão), mas sim no remanejamento dele a um outro setor/empresa, com atividade mais adequada ao seu perfil, sendo o mesmo substituído por um outro na empresa da qual tenha sido devolvido.

Atualmente a Fundação Prof. Helio Augusto de Souza, mantém convênios com mais de 45 empresas industriais, comerciais e escritórios de profissionais liberais, utilizando cerca de 200 educandos que desempenham as mais diversas atividades (vide relação nominal dos conveniados no capítulo III).

A TRIAGEM, A ADMISSÃO, AS TRANSFERÊNCIAS E O DESLIGAMENTO

Passaremos a descrever, à partir de agora o processo através do qual os educandos são triados, admitidos, transferidos de um programa para outro e desligados dos mesmos.

a. DA TRIAGEM: Conforme já dissemos, em parágrafo anterior, a FUNDHAS atende prioritariamente à criança oriunda de família de baixa renda, na faixa etária dos 7 aos 18 anos.

Também são admitidos, prioritariamente, crianças encaminhadas pelas Unidades de prestação de serviço comunitário mantidas pela FUNDHAS: UCRAIM, UNIJAM, UNIDEM E VIFAM, as quais descre

veremos mais à frente e pelo Juízo de Menores (casos de Liberdade Assistida).

A triagem funciona dentro da Divisão de Apoio Técnico, no horário das 8:00 às 12:00 horas e das 13:30 às 17:40 horas de 2ª a 6ª feiras, tendo como responsável pelo setor uma Assistente Social.

As entrevistas são realizadas com hora marcada, aberta a todos os interessados, sendo a estes requisitados os seguintes documentos:

1. Carteira Profissional dos componentes da família, maiores de 18 anos;
2. Comprovante de renda de todos os que trabalham na casa;
3. Conta de água ou luz, para comprovação do endereço;
4. Certidão de nascimento do menor;
5. Atestado de escolaridade;

É obrigatório a presença do pai, mãe ou responsável, com documento de identidade. Exceção feita aos casos de menores perambulantes cuja origem familiar é desconhecida, que porventura sejam atendidos pela UCRAM, UNAJAM, UNIDEM ou VIFAM.

A triagem, na forma como hoje é desenvolvida, foi estruturada por volta de 1984, com a sua incorporação ao sistema de informática da Prefeitura Municipal. Com a informatização do setor foi necessário a elaboração de uma ficha cadastral que possibilitasse a leitura pelo computador dos dados necessários a efetuação da mesma. Com isto surgiu uma outra necessidade: a de criar-se um critério que permitisse a catalogação, por ordem de prioridade, das famílias que pretendessem ver um filho admitido. Optou-se pelo critério da RENDA PER CAPITA familiar.

O critério da renda per capita familiar consiste

no seguinte:

- . Soma-se todo o rendimento dos membros da família que trabalham;
- . Subtrai-se este rendimento total das despesas com habitação, transporte e outros;
- . O resultado (renda líquida) é dividida pelo número de componentes da família, tem-se a renda per capita.

Na entrevista de triagem, são preenchidas dois formulários. O primeiro, o qual já nos referimos, estabelece a renda per capita e denomina-se de FICHA CADASTRAL DE MENORES (ANEXO nº4). A mesma depois de preenchida é encaminhada ao setor de informática, no qual receberá uma numeração e será incorporada à Listagem, onde os mesmos são catalogados por ordem crescente de renda per capita, convertida em OTN's.

O segundo formulário, denominado ficha de levantamento do serviço Social (Anexo nº 5) é utilizado com a finalidade de ter-se um conhecimento prévio da estrutura familiar, condições de habitação, escolaridade, comportamento, etc. do menor-candidato.

A Listagem é renovada semanalmente, uma vez que são realizadas entrevistas diárias. Cada novo candidato é cadastrado e ficará aguardando convocação para admissão. Caso surja vaga. Atualmente a relação de menores aguardando convocação é de aproximadamente 1.400 menores. (Dado de janeiro de 1989)

As convocações para admissão seguem os seguintes critérios:

1. A existência de vaga nos programas;
2. Para os Programas do OCUPACIONAL I, que o candidato tenha a idade entre 7 a 12 anos. Para o OCUPACIONAL II que o mesmo tenha entre 14 a 15 anos de idade. Existem casos de admissão fora destas faixas quando o candidato é encaminhado

pelo Juízo de Menores (em situações especiais) ou pelas Unidades externas da FUNDHAS.

3. Que exista uma carência socio-econômica familiar comprovada na entrevista de triagem.

Frequentemente são feitas novas admissões, pois é grande a rotatividade dos educandos entre os diversos programas. A rotatividade o qual nos referimos é aquela onde os educandos do OCUPACIONAL I completa 14 anos e são admitidos no OCUPACIONAL II, automaticamente, e aqueles que no OCUPACIONAL II completam a maioridade o que implica no seu desligamento.

Atualmente são efetuadas diariamente em média, 5 entrevistas de desligamento por maioridade e feitas outras 5 admissões nas vagas em aberto no OCUPACIONAL II. A mesma média é apresentada no OCUPACIONAL I.

b. DA ADMISSÃO: A FUNDHAS, em termos de admissão, dá prioridade à criança na faixa etária dos 7 aos 15 anos, tanto para os programas do OCUPACIONAL I como para aqueles do OCUPACIONAL II.

As admissões são feitas seguindo critérios estabelecidos previamente, da seguinte forma; em havendo vagas:

- OCUPACIONAL I:

1. Criança de classe economicamente desfavorecida de ambos os sexos, cadastrada na relação de nomes do setor de triagem;
2. Que tenham idade variando entre 7 a 13 anos;
3. Encaminhamento de unidades externas da FUNDHAS (UCRAMI, UNAJAM e UNIDEM) e do Juízo de Menores da Comarca de São José dos Campos.

- OCUPACIONAL II:

1. Criança de Classe economicamente desfavorecida

de ambos os sexos, cadastradas no setor de triagem;

2. Adolescente na faixa etária dos 14 a 15 anos de idade;

3. Egresso do Programa OCUPACIONAL I (automaticamente admitidos ao completar 14 anos);

4. Adolescentes que se situem fora da faixa acima exposta, encaminhados pela UNAJAM, em regime de Liberdade Assistida

Para ser admitido no OCUPACIONAL II, no Regime da C.L.T. o educando terá que passar pelo que é denominado Processo de Admissão, (anexo nº 6), que inclui as seguintes fases:

- a. expedição do aerograma convocatório;
- b. O aerograma estabelece a data de comparecimento do educando com toda a documentação necessária para sua contratação;
 - b.1. Carteira Profissional;
 - b.2. Atestado de escolaridade e comprovante de matrícula;
 - b.3. 3 fotos 3 x 4;
 - b.4. Certidão de Nascimento e
 - b.5. A presença de um dos pais ou responsável (na ausência destes, responsabilizar-se-á pelo educando o chefe da Divisão de Programas Complementares);
- c. Após o comparecimento do candidato à vaga, é aberto o Prontuário Técnico (anexo nº 7);
- d. Aberto o Prontuário Técnico, o candidato é encaminhado ao setor médico-odontológico, para realização dos exames competentes (fezes, urina, sangue e odontológico);
- e. Depois de submetido aos exames médico e odontológico, o educando passará por um período de treinamento (anexo nº 8) e logo após este assinará o seu contrato, recebendo o seu uniforme, vale refeição e vale transporte.

As contratações para o OCUPACIONAL II, são feitas

invariavelmente, quando o candidato é do sexo masculino, para o programa de LIMPEZA URBANA. Exceções são feitas quando há incompatibilidade da função à condição física do candidato, por recomendação médica.

Quando se trata de educandas do sexo feminino, são feitas admissões nos programas ATENDENTES ODONTOLÓGICAS e/ou AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.

No caso de tratar-se de admissões para os Programas da Divisão OCUPACIONAL I, são necessários os mesmos documentos antes assinalados, com exceção da Carteira Profissional, seguindo-se o mesmo processo acima descrito.

c. DA TRANSFERÊNCIA DE UM PROGRAMA PARA OUTRO : A transferência de um programa para outro segue uma filosofia estabelecida dentro da FUNDHAS, ao definir-se o conteúdo e objetivo de cada um dos seus programas de atividades.

Aos programas do OCUPACIONAL I (Horta, Cunicultura, Coturnicultura, Pelotão Militar para Educação do Trânsito, Esportes, Fábrica de Brinquedos Pedagógicos e Doces Caseiros) são atribuídos objetivos ocupacionais, p.d., ou seja, através deles a FUNDHAS busca ocupar o tempo do educando, por entender que o ócio, a falta de ocupação, gera outras expectativas e impulsiona a criação à atividades não salutaras e, em estando na rua, sem ocupação, pode entregar-se a atividades danosas ao seu crescimento bio-psico-social, além de estar exposta a ação de adultos traficantes de drogas, marginais, etc.

Ao mesmo tempo exige-se apenas que o educando tenha à disposição da Instituição, um período de 4 horas diárias, com prometendo ele e sua família de, em outro período, cumprir a sua carga horária escolar.

No grupo de atividades do OCUPACIONAL I, as crian

ças são admitidas inicialmente nos projetos de Agro-pecuária, quando do sexo masculino e no projeto de Doces Caseiros e Salgados quando do sexo feminino.

Por que nos projetos de Agro-Pecuária? - Justifica-se tal procedimento pelo fato de, em exercendo suas atividades ao ar livre, em contato com a terra e a água o educando tem condições de sentir-se mais livre e a vontade, o que leva a obter-se um conhecimento mais adequado de sua personalidade.

Além de participar das atividades já expostas quando apresentamos os programas do setor de agro-pecuária, os educandos têm oportunidade de vivenciar atividades esportivas e culturais.

Geralmente o educando permanece nos projetos de agro-pecuária até completar 12 anos. Atingida esta idade, os mesmos vão passando por um processo de "promoção" o que se configura na transferência de um programa para outro.

Não existe o que poderia-se chamar de critérios definidos os quais analisados favorecem a transferência. A idade, o comportamento e a escolaridade poderiam ser levados em consideração como constituindo-se requisitos. Ao atingir os 12 anos, o educando é transferido para o programa de Fábrica de Brinquedos Pedagógicos, ou para o Pelotão Mirim.

Por ter um número reduzido de vagas (60 vagas- 30 na parte da manhã e outros 30 na parte da tarde) a Fábrica de Brinquedos são encaminhados menores que despertem interesse ou tenham certa habilidade para tal. A grande maioria é, no entanto, encaminhada ao Pelotão Mirim para Educação de Trânsito, aí ficando até completar os 14 anos, quando serão admitidos na OCUPACIONAL II.

Para serem transferidos para o Pelotão Mirim, os educandos enfrentam 3 (tres) meses de treinamento teórico e prático,

sob a coordenação de 2 (dois) Policiais Militares graduados que exercem suas atividades junto à FUNDHAS, desde a criação do Pelotão Mirim, em 1985.

Quanto às educandas do sexo feminino, estas não tem tantas opções no OCUPACIONAL I. As mesmas são admitidas para exercerem suas atividades no programa dos Doces Caseiros e Salgados podendo ser transferidas apenas, aos 12 ou 13 anos, para a Costura Industrial. Ao completar os 14 anos podem permanecer no mesmo programa ou serem transferidas para outro: ATENDENTES ODONTOLÓGICAS AUXILIARES ADMINISTRATIVAS, etc.

Outro programa existente na FUNDHAS é o de ESPORTES. Contando, hoje, com um contingente de 80 educandos e com uma equipe de atletismo infanto-juvenil com excelentes resultados a nível estadual, a este programa são encaminhados educandos de ambos os sexos, os quais submetem-se a exames de aptidão física e motora e só depois de aprovados são incorporados. Aqueles educandos que obtem bons resultados em competições a nível regional (municipal) estadual e nacional, ao completar 14 anos dividirão o seu tempo entre o trabalho profissionalizante e o treinamento e aprimoramento técnico.

Ao ser admitido nos programas da Divisão OCUPACIONAL II, os educandos são encaminhados, quando do sexo masculino, ao projeto LIMPEZA URBANA. Após um período de 6 a 8 meses iniciam o processo de transferência (Promoção).

Os critérios levados em consideração para a chamada transferência são definidos, caso a caso, levando-se em consideração o tempo de permanência na Limpeza urbana, a escolaridade, frequência, comportamento.

Ao projeto de Manutenção, já discriminado anteriormente, são encaminhados educandos cuja escolaridade esteja incompatível com a sua idade, havendo, no entanto, casos de garotos

com boa escolaridade que têm interesse de serem a ele encaminhados. Os educandos de boa escolaridade, serão encaminhados ao programa AUXILIAR ADMINISTRATIVO no Paço Municipal, em setores independentes ou nas empresas conveniadas, a medida que novas vagas vão surgindo, e novos convênios sendo abertos.

A FUNDHAS estabeleceu o projeto convênio como sendo o último pelo qual o educando deve passar, pois há maior probabilidade de o mesmo continuar suas atividades após cumprida a maioridade.

Através do levantamento feito nas entrevistas de desligamento (anexo nº 9) arquivadas na FUNDHAS, no ano de 1987 (janeiro a junho), quase 70% dos educandos encaminhados às empresas conveniadas conseguiram inserção no mercado de trabalho após a maioridade, alguns na empresa onde prestavam serviço e outros em outros

d. DO DESLIGAMENTO: O Desligamento dos programas mantidos pela FUNDHAS é realizado em sua grande maioria, quando os educandos completam 18 anos de idade (maioridade).

No ano de 1987, foram efetuados exatamente 536 desligamentos. Conforme já dissemos estes desligamentos são em sua maioria por maioridade, no entanto, existe umas outras modalidades de desligamento: O ABANDONO DO SERVIÇO, solicitação de demissão por parte do educando ou de sua família, etc.

Dos 536 (quinhentos e trinta e seis) desligamentos feitos em 1987, 39 (trinta e nove) foram por ABANDONO; 02 (dois) por motivos não expostos e o restante 495 (quatrocentos e noventa e cinco) o foram por maioridade, mudança de cidade, novo emprego, etc.

Fizemos uma verificação em todos os prontuários existentes no arquivo morto e constatamos, nas entrevistas dos menores desligados até outubro 1987, o seguinte quadro:

- DEMITIDOS POR MAIORIDADE:

Pesquisados	293
Não pesquisados.....	<u>94</u>
Total.....	387

- DOS PESQUISADOS:

Conseguiram trabalho após saída	176 (70.11%)
Não conseguiram trabalho	71 (28.29%)
Não localizados (mudança de endereço)	41
Serviço Militar	04
Falecido	<u>01</u>
Total	293

Este levantamento foi realizado em Outubro/1987, através de visita ao domicílio dos egressos. Os 94 não pesquisados foram os desligados por abandono de emprego, mudança de cidade (todos eles, 94, foram desligados antes de atingir a MAIORIDADE).

- PROGRAMAS COMPLEMENTARES:

Além das atividades ocupacionais oferecidos aos menores por ela atendidos, a FUNDHAS mantém ainda uma divisão de programas que visa a prestação de serviços à comunidade. Tais atividades são executadas pelas seguintes unidades: UCRAMI, UNAJAM, UNIDEM, VEFAM, PLANTÃO SOCIAL NA DELEGACIA DE POLICIA e a DIVISÃO DE COMBATE ÀS DROGAS.

A partir de iniciativas mantidas pelo Poder Público, que se caracterizaram em diversos projetos desde 1974 (engraxates, varredores de ruas, mensageiros, etc.) projetos estes de cunho ocupacional, revelou-se a necessidade de sistematizar essas ações e ampliar o trabalho até então desenvolvido, uma vez que o próprio aumento da demanda impulsionava essa modificação. Foram, então reestruturados os serviços prestados, afim de congregá-los em núcleos de atividades com objetivos e finalidades comuns.

As atividades ocupacionais e profissionalizantes, foram congregadas no núcleo que descrevemos anteriormente,, dirigidas pelas Divisões de Projetos OCUPACIONAL I e OCUPACIONAL II.

No entanto, percebeu-se que, concernente à proposta de municipalização do atendimento à criança e devido a falta de recursos específicos na comunidade que propiciassem a atenção integral a esta, era necessário a criação de uma estrutura, no Poder Público, que favorecesse este atendimento e representasse respostas a carência existente.

A partir desta perspectiva, foram implantadas unidades operacionais que prestam serviços à criança e as famílias da comunidade, dentro de suas especificidades, com o intuito de complementar a ação conjugada através das divisões de Projetos. São as seguintes as Unidades da Divisão de Programas Complementares (ver projetos no anexo nº 10).

UCRAMI - UNIDADE CENTRAL DE REGISTRO E ATENÇÃO AOS MAUS TRATOS
NA INFÂNCIA.

O projeto de criação da UCRAMI estabelecia como justificativa para sua implantação, a forma restrita de como se aborda o problema dos maus tratos à infância.

Entendendo os maus tratos como sendo um conjunto de situações, fatos ou atitudes que resultam em alterações corporais, mentais ou sociais, a UCRAMI busca dar proteção à criança que se enquadre como vítima dos maus tratos, dentro do conceito acima exposto, atendendo não apenas a vítima mas visando, a médio e longo prazos, prevenir a situação de violência através da atuação junto ao adulto agressor, à família e à comunidade.

A unidade trabalha a partir de notificações que são procedentes da comunidade em geral, ou de instituições como hospitais, pronto-socorros, entidades sociais, comissariado de meno

res, etc.

As modificações são recebidas diretamente ou por via telefônica, cujo número é de fácil memorização (22.1234) e a partir destas notificações aciona-se um mecanismo de investigação para constatar a situação de maus tratos e levantamento de dados necessários ao estudo e compreensão do caso, objetivando o atendimento e proteção a criança, buscando-se ao mesmo tempo atuar junto ao agressor e à família.

O trabalho de acompanhamento do caso (desde a constatação da situação que é feita através de entrevistas com a vítima, com a família e de visitas domiciliares é realizado uma equipe técnica formada por assistentes sociais e psicólogos, sob a supervisão de um conselho técnico constituído por profissionais representativos de setores da comunidade: Juizado de Menores, Curadoria de Menores, Instituto Médico Legal, Delegacia de Polícia, etc. (Ver nº de atendimento no ANEXO nº 11).

• UNAJAM - UNIDADE DE ATENÇÃO JUDICIÁRIA AO MENOR

A partir da definição do Poder Público Municipal de priorizar a política social do Menor, em decorrência dos problemas detectados em São José dos Campos, a questão do menor emergiu de um contexto sócio-econômico desequilibrado, em que se acentuava de forma exacerbada a problemática vivenciada pelo menor, nas esferas familiar, educacional, judiciária, policial, habitacional e assistencial.

Para garantir o bem-estar e reverter o quadro que mais conturbadamente se apresentava decidiu-se pela criação de um serviço voltado, prioritariamente à questão judiciária e policial. Daí a criação da UNAJAM-Unidade de Atenção Judiciária ao Menor, em abril de 1986, de maneira a propiciar o atendimento de casos processuais já existentes na Vara de Menores, trabalhando na efetuação de estudos de casos, bem como prestando acompanhamento efetivo e trata

mento preventivo dos casos com intervenção de profissionais da área de Serviço Social, Psicologia e Direito.

O objetivo geral da UNAJAM é o de colaborar para a solução da problemática social e judiciária dos menores a ela encaminhados.

Especificamente, a UNAJAM atua na elaboração de Estudo Social, fornecendo elementos de reflexão e compreensão dos fatos no contexto sócio-familiar e particular do menor, a fim de subsidiar a decisão do Juiz de Menores em casos processuais, previstos no ARTº 4º - INCISO III do Código de Menores (27).

São também objetivos específicos da Unidade de Atenção Judiciária ao Menor:

- Atender o menor/família em seus diversos problemas, evitando desdobramentos que venham a tornar impositiva a intervenção do Poder Judiciário, prevenindo sequelas sociais de um processo formal, à medida que se propõe uma atuação do Serviço Social, Psicologia e do Direito;

- Representar elo de ligação entre Poder Judiciário e outras Instituições (Públicas ou Privadas), que atendam ao menor - Plantão Social da Rodoviária; da Delegacia de polícia; da Unidade de Identificação e Encaminhamento de Menores-UNIDEM; da Sociedade de Bem-Estar do Menor-SOBEM; do Serviço de Obras Sociais -S.O.S; da Comissão Municipal de Defesa Civil-CONDEC e outras existentes no Município;

- Influir no relacionamento Menor/ Autoridade Policial, no sentido de prevenir excessos e arbitrariedades que, longe de representar um fator positivo de correção, podem fomentar no menor, distúrbio social e gerar ou ampliar na autoridade policial o papel de árbitro e algóz sem considerar as nuances mais sutis e importantes de cada caso em particular;

(27) CÓDIGO DE MENORES -: Art. 4º, inciso III

I-

II-

III- O sentido de cada caso, realizado pela equipe de que participa pessoal técnico, sempre que possível.

- Dar suporte ao Poder Judiciário visando a agilização dos processos em tramitação na Vara de Menores de São José dos Campos, cujo número de processos abertos anualmente chega a 2.000.

- Prestar serviços à população através da procura espontânea e através do recebimento de notificações e encaminhamentos, utilizando-se de abordagem técnica que propicie uma visualização e/ou caracterização do problema.

A área de atuação da Unajam é bastante abrangente quer pelo atendimento à população, quer pelo acompanhamento dos casos processuais em andamento no Fórum, atingindo, portanto, os mais variados segmentos da sociedade. Observa-se, entretanto, que a maior incidência dos casos é proveniente das camadas da população com precárias condições sócio-econômicas.

A natureza dos casos envolve menores em situação irregular que estejam enquadrados no que é estabelecido pelo Art.2º do Código de Menores: "Para os efeitos deste código, considera-se em situação irregular o menor:

I- Privado de condições essenciais à sua subsistência, saúde e instrução obrigatória, ainda que eventualmente, em razão de:

a) falta, ação ou omissão dos pais ou responsáveis;

b) manifesta impossibilidade dos pais ou responsável para provê-los;

II- Vítima de maus-tratos ou castigos imoderados impostos pelos pais ou responsável;

III- Em perigo moral, devido a:

a) encontrar-se, de modo habitual em ambiente contrário aos bons costumes;

b) exploração em atividades contrárias aos bons costumes;

IV- Privado de representação legal pela falta dos pais ou responsável;

V- Com desvio de conduta em virtude de grave inadaptação familiar ou comunitária;

VI- Autor de infração penal.

Parágrafo Único - entende-se por responsável aquele que, não sendo pai ou mãe, exerce, a qualquer título, vigilância, direção ou educação de menor, ou voluntariamente o traz em seu poder ou companhia, independente de ato judicial."

Também são atendidos pela UNAJAM os menores em situação de perambulância, considerando-se como tal aqueles sem residência fixa; desvinculados do contexto familiar; tendo ou não cometido infração penal, procedentes de diversas localidades sem portar documentação pessoal.

O trabalho social desenvolvido pela UNAJAM fundamenta-se, como já dissemos, nos princípios do Serviço Social, da Psicologia e do Direito voltado para o comprometimento da ação profissional com os interesses da população, a medida que vem ao encontro das necessidades e da preservação dos direitos do menor.

Com base neste preceito, o trabalho social se desenvolve da seguinte maneira:

- entrevista inicial e de acompanhamento (com o menor, familiares e colaterais);
- visitas domiciliares;
- acompanhamento técnico do caso com avaliações periódicas quando requererem;
- Orientações individual e familiar;
- encaminhamentos a outras Instituições;

- elaboração de Laudos Sociais como subsídio para decisão judicial (processos);

- Propiciar orientação jurídica e ajuizar a ação quando a decisão judicial ferir os direitos da criança.

É importante registrar que no atendimento ao menor perambulante de outras localidades a atuação se efetiva através de:

- entrevista com o menor;

- contato com a cidade de origem, na busca de informações, objetivando a localização de familiares e/ou representantes legais, por intermédio do Serviço Social de Prefeituras Municipais, Juizado e Comissariado de Menores das Comarcas, Delegacias de Polícia, instituições de atendimento ao menor (FEBEM'S e outras), Escolas Municipais e Estaduais.

Ao identificar-se o menor perambulante, oficia-se o Juiz de Menores para que proceda parecer e Decisão Judicial e posterior recambiamento do menor ao seu local de origem. Enquanto aguarda a intervenção e/ou finalização do caso, o menor permanece na Unidade de Encaminhamento de Menores, para recolhimento provisório até a decisão judicial e/ou recambiamento.

• UNIDEM - UNIDADE DE IDENTIFICAÇÃO E ENCAMINHAMENTO DE MENORES.

A Unidade de Identificação e Encaminhamento de Menores-UNIDEM, foi criada em julho de 1986, devido a inexistência de recursos sociais no município para hospedagem provisória de menores subjuíce e/ou em situação irregular: perambulantes, abandonados e vítimas de maus-tratos.

A clientela constitui-se pela população infanto-juvenil, na faixa etária dos 7 aos 14 anos (p/homens) e dos 7 aos 18 (para mulheres), encaminhados pelo Poder Judiciário, Plantão Social da Rodoviária, Delegacias de Polícia, Defesa Civil, Casa do

Migrante e pelas demais Entidades Sociais do Município.

O atendimento é realizado em uma unidade física, situado em bairro central do município, com capacidade para 30 menores, em regime aberto, atuando ininterruptamente durante 24 horas por dia.

A UNIDEM oferece além do registro admissional nos programas ocupacionais da FUNDHAS, cuidados básicos necessários (abrigo, alimentação, higienização, vestuário e atendimento médico-odontológico).

A Unidade é responsável pelo estudo de caso e acompanhamento de crianças perambulantes onde, após feito a identificação, é providenciado o competente encaminhamento da criança à cidade de origem.

A Unidem abriga também crianças vítimas de maus-tratos que tenham processo em tramitação na Vara de Menores, ficando sob sua guarda e responsabilidade até o proferimento da sentença. Nesta situação, os casos são acompanhados pelos técnicos da UCRAMI. No caso de envolvimento judicial sem existência de maus-tratos, o acompanhamento é feito pelos técnicos da UNAJAM. Os encaminhamentos previstos são: guarda, adoção, tutela, curatela, etc.

- OUTROS PROGRAMAS

No ano de 1988, a FUNDHAS iniciou um trabalho visando atender a uma clientela até então desassistida, na busca de ampliar o seu leque de atuação. São eles:

• COMUNIDADE TERAPÊUTICA DE TRATAMENTO A DROGADICTOS

Preocupando-se com a problemática do uso indevido de drogas entre as crianças e adolescentes por ela atendi-

das, a FUNDHAS iniciou em JUNHO DE 1988 um serviço específico à esta natureza de problema. Todavia, tal preocupação não se limita às crianças e jovens já inseridos em seus programas, portanto podendo-se estender ao estudo, prevenção e tratamento a nível de todo o município.

Em decorrência disto, implantou-se a Comunidade Terapêutica responsável pelo tratamento do pré-adolescente, inicialmente, do sexo masculino, usuário de qualquer tipo de droga.

O objetivo desta comunidade é melhorar a estrutura de personalidade do drogadicto que para lá for encaminhado, a fim de que, após percorrido todo o processo terapêutico, o jovem possa ser inserido adequadamente nas suas relações sociais, de trabalho e familiares.

O processo terapêutico baseia-se na interrelação dos 4 elementos da natureza, quais sejam, terra, fogo, ar e água, através do trabalho diário na horta, na criação de codornas e na confecção de pães, em oficina a ser instalada e com o acompanhamento de técnicos especializados (Assistentes Sociais e Psicólogos), sob a supervisão de um médico-psiquiatra.

A reinserção dos drogadictos recuperados ao convívio social, familiar e de trabalho será executada através do trabalho de um Ambulatório, em fase de implantação, o qual prestará atendimento individual e grupal, efetuará triagem dos casos que deverão ser encaminhados e submetidos a tratamentos na comunidade terapêutica. Este Ambulatório atenderá crianças e adolescentes de ambos os sexos.

Quanto ao trabalho preventivo a Fundação pretende atuar direta e indiretamente, através de técnicos especializados, menores devidamente preparados com a finalidade de serem multiplicadores da ação preventiva.

PLANTÃO SOCIAL DA DELEGACIA DE POLICIA

O trabalho é desenvolvido nas dependências da Delegacia de Polícia, em seu horário de Plantão Noturno.

A proposta é atender todos os casos de menores da comunidade que, por qualquer motivo, venham a passar pelo plantão de polícia.

O Plantão Social na Delegacia de Polícia visa, principalmente, atender aqueles menores de 1ª infração, onde se pode entender que haja uma real possibilidade de recuperação e reintegração social.

O horário de atendimento estende-se das 20:30 às 08:30 hs, durante toda a semana, incluindo sábados e domingos realizados por dois assistentes sociais. Estes técnicos têm a disposição, um carro para atendimento dos casos urgentes e os demais são repassados e acompanhados pelos técnicos da UCRAMI, UNAJAM e UNIDEP.

3. A PROPOSTA DA FUNDHAS - por quem a idealizou

A seguir transcreveremos o depoimento de REGINA HELENA DE OLIVEIRA PEDROSO, Assistente Social, que idealizou e dirigiu todo o trabalho executado pelo antigo COSEMT - Centro de Orientação Sócio-Educativa do Menor Trabalhador e, posteriormente pela FUNDHAS - Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente Prof. Hélio Augusto de Souza. Tal depoimento, servirá na elucidação de alguns dados à respeito dos objetivos e da filosofia de trabalho da FUNDHAS.

Esse depoimento foi gravado no dia 11 de Agosto de 1989 e depois transcrito na íntegra, conforme a narração de Sra. Regina Helena. O depoimento, a pedido do entrevistador buscou fundamentalmente, identificar os objetivos que o COSEMT/FUNDHAS pr

punha-se alcançar quando da elaboração de seus programas; o porque de cada programa e a sua seqüência; o porque da obrigatoriedade da passagem do menor por alguns programas (no caso, Pelotão Mirim e a Limpeza Urbana); o porque da obrigatoriedade do uso de uniforme pelos menores e, por último, qual o tipo ou qual a proposta de qualificação profissional que a FUNDHAS buscava e propunha-se executar.

Como dado complementar, a entrevistada julgou necessário acrescentar outros dados que permeiam a questão da qualificação profissional, embora não referidos diretamente a ela e desta forma abordou aspectos relativos aos Programas Complementares da Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente Prof. Helio Augusto de Souza - FUNDHAS.

A assistente Social Regina Helena de Oliveira Pedroso, dirigiu o Centro de Orientação Sócio-Educativo do Menor Trabalhador - COSEMT e presidiu a Fundação Prof. Helio Augusto de Souza - FUNDHAS no período que se estendeu de Janeiro de 1984 a Janeiro de 1989, acumulando no período de Maio de 1986 a Setembro/1988 a Secretaria para o Desenvolvimento Social na Prefeitura Municipal de São José dos Campos - SP.

- DEPOIMENTO DA SRA. REGINA HELENA DE OLIVEIRA PEDROSO

Idealizadora do Programa e Diretora-Presidente da FUNDHAS
Período de Março de 1984 a Janeiro de 1989.

- "Quando nós assumimos o COSEMT, já existia o programa chamado COSEMT - Centro de Orientação Socio-Educativo do Menor Trabalhador. Nós encontramos este programa com cerca de duzentas e poucas crianças, mas era um programa que pretendia o atendimento à criança carente do Município mas, não tinha muito clara a sua filosofia nem a sua clientela, nós encontramos criança de classe média, alguns com mais de 18 anos contratados e trabalhava fundamental-

mente com meninos na faixa etária acima de 14 anos, do sexo masculino.

Quando assumimos, a nossa preocupação foi tentar ver o que era aquela Instituição, quem era a sua clientela efetivamente, qual era a sua filosofia. Definir este quadro para vermos o que fazer a partir daí porque não tínhamos nenhuma experiência com este tipo de trabalho social com crianças carentes. A partir daí definimos que a clientela seria, num primeiro instante a criança carente, mas a criança carente como um rótulo maior. Seria o único rótulo que usaríamos e não sujeitaríamos nenhuma criança que mesmo sendo carente, tivesse outros componentes, como delinquência, questão da droga, porque entendíamos que a partir do momento em que a criança fosse carente, toda a problemática que estivesse envolvida seria também trabalho de atendimento do COSEMT.

Começamos então a definir os programas. Havia ainda alguns meninos com mais de 14 anos que desenvolviam programas como engraxates nas ruas, outros de vigias de estacionamento e era uma contradição, pois aqueles que tinham vínculo empregatício com o COSEMT nos dois programas existentes, Limpeza Urbana e Mensageiro, tinham um atendimento muito mais direto enquanto que aqueles que exerciam atividades não vinculadas em termos empregatícios, que estavam nas ruas, somente participavam de uma reunião uma vez a cada mês, um trabalho de atendimento assistemático, não havendo uma rotina de acompanhamento com estes meninos. Então nosso primeiro trabalho foi extinguir esses projetos de rua e poder abraçar todos os menores através de um vínculo empregatício, porque entendíamos que os direitos de-

veriam ser iguais para todos os meninos que estivessem ligados ao COSEMT e, conversando com estes meninos, constatamos que havia interesse deles em ser absorvidos pelo COSEMT, passando a ter um vínculo empregatício: Carteira Profissional assinada, salário mínimo, porque eles continuavam nas ruas só que a Instituição dizia que os assistia. Portanto, nesta primeira fase do trabalho trouxemos, de fato, todos os meninos para dentro da Instituição, passando a dar aos mesmos assistência médica, odontológica, psicológica, vínculo empregatício, alimentação, uniforme. Enfim, igualamos todos em direito.

O segundo momento foi o de tentar ampliar este trabalho para crianças com idade abaixo dos 14 anos. Nós observamos que muitos dos meninos que chegavam pra gente com 14 anos, já estavam muito comprometido na sua formação, fosse a nível de delinquência, a nível de saúde, pois eram meninos que vinham de ambientes onde a alimentação era deficiente, sem atendimento. Então, tentamos manter o quadro, passando a atender os meninos a partir dos 7 anos de idade.

Mas, nós não começamos imediatamente dos 7 anos. Nós fomos diminuindo, dando prioridade no atendimento aos com 13 anos, depois aos de 12 anos, e fomos reduzindo até chegarmos aos 7 anos de idade.

Os objetivos nesta época era o de atender a criança carente, principalmente naquilo que era uma necessidade, que era a questão do trabalho, quer dizer, se nós não déssemos um trabalho digno com algumas garantias trabalhistas essa criança iria trabalhar da mesma forma, só que na rua exposta a uma séria de assédios por parte da

marginalidade, estando propensa a um caminho de delinquência. Então, a questão que se nos impunha era esta: quem chega primeiro a esta criança o Poder Público ou o Marginal? - No nosso caso, o Poder Público estava disposto a aceitar este desafio, ampliando o atendimento para que pudéssemos atender o maior número de crianças carentes existentes no Município.

Ainda nesta época, quando assumimos o COSEMT, haviam apenas dois programas que eram a Limpeza Urbana (Varredores) e os Mensageiros funcionando numa Linha Vertical, quer dizer, o menino iniciava na Limpeza Urbana e havia uma pretensão de que ele aí permanecesse dos 14 aos 16 anos e depois de completado os 16 anos ele seria no que se convencionou denominar, promovido a mensageiro, onde permaneceria até completar os 18 anos. Neste caso, a nossa primeira preocupação foi a de reverter este quadro, porque na realidade enquanto se tinha uma margem de 80% do total de vagas para a Limpeza Urbana, tinha-se apenas 20% do total para os chamados mensageiro; sendo promovido somente uns poucos escolhidos, não havendo um critério claro onde os mesmos pudessem saber o porque de uns terem sido promovidos (escolhidos) e ele não. Nós sabíamos que não havia vagas suficientes para atender a todos os meninos num mesmo projeto. Esta verticalidade impedia de uma certa maneira a ampliação de projetos, isto porque nós deveríamos estar sempre criando "projetos numa linha vertical, que desse aos meninos a idéia de estarem sendo promovidos e sabendo nós que, em certos casos, não havia condições pessoais de certos meninos que permitisse este sistema vertical de

promoção e que nós achávamos incorreto. Nós tínhamos meninos em situação limítrofe, de baixo Q.I. com muita dificuldade de aprendizagem, de baixa escolaridade e que não conseguiam se adaptar na função de mensageiro e por não se adaptar acabavam sendo desligados do programa.

Por tudo isto, nós entendíamos ser necessária a horizontalização dos projetos, nós poderíamos criar tantos projetos quanto julgássemos necessários e podendo dar muito maior possibilidade a estes meninos de cada um, segundo a sua potencialidade, estar se encontrando no projeto A, B, C, D, etc. Foi aí então que nós passamos a ampliar o conjunto de projetos. Havia os varredores, os mensageiros e nós criamos um programa para MENINAS, que não eram atendidas até então, que foi o de ATENDENTES ODONTOLÓGICAS. Havia no Município, um programa bastante vasto na área da Saúde, dos gabinetes odontológicos, nas Escolas, nas Unidades Básicas de Saúde e havia uma certa dificuldade da Administração na colocação de pessoas para auxiliar os dentistas. Surgiu, então, uma idéia de se treinar as meninas para este tipo de trabalho e junto com a Secretaria de Saúde, começamos o projeto com cerca de 20 meninas, depois chegando a mais de 50, onde toda a capacitação (treinamento) foi feita pela Secretaria de Saúde e usando como base o próprio sistema implantado dos Agentes de Saúde, procurando meninas do mesmo bairro, afim de que a mesma pudesse trabalhar perto do local onde residia e foi um projeto que deu bastante certo e que foi precursor de um outro projeto que veio algum tempo depois que foi o dos AUXILIARES DE SAÚDE, já trabalhando nas unidades básicas de saúde, nos Pronto-Socorros e nos Hospitais Re-

gionais. Portanto, abrimos a brecha para o atendimento a meninas, que até então não havia. Posteriormente, com a redução da faixa etária de atendimento, nós dividimos os projetos em 2 grupos- OCUPACIONAL I, com meninos de 7 a 14 anos, os quais não tinham vínculo empregatício com a Instituição e o OCUPACIONAL II, com aqueles na faixa etária dos 14 aos 18 anos, já com uma visão profissionalizante, embora existissem programas que não tivessem esta conotação (no caso da Limpeza Urbana) e principalmente por causa da Limpeza Urbana é que nós denominamos o grupo de programas como OCUPACIONAL II, porque era o programa que nos possibilitava a incorporação de um número maior de menores, mas que atendia num primeiro momento a questão do trabalho, da remuneração destes meninos e a permanência deles neste projeto durante um ano nos possibilitava um melhor conhecimento deste menino e até ver em quais outros projetos ele poderia ser encaixado e aí sim, iniciar o processo de sua profissionalização.

No entanto, a visão que tínhamos do OCUPACIONAL I era a de que ele deveria ser um programa Ocupacional, porque a nossa visão era a de educação pelo trabalho e não para o trabalho. Os projetos do OCUPACIONAL I nos possibilitava ter a criança de 7 a 14 anos dentro da Instituição e a nossa disposição para uma ação mais efetiva de educação assistemática. Nesta faixa de 7 a 14 anos, desenvolvemos o projeto HORTA, em decorrência deste o DISK-HORTA, que era um projeto estratégico porque com ele nós queríamos levar estes meninos para dentro das casas, pois eles executavam a feitura de hortas nas residências interessadas neste serviço estimulando a proli-

feração de hortas domésticas ao mesmo tempo em que DESMESTIFICÁVAMOS a questão da criança carente colocando-as mais em contato com as famílias, visando quebrar a visão errônea que se tinha ao assumirmos, de que o COSEMT era uma FEBENZINHA e de que aqueles meninos seriam todos trombadinhas. Este programa teve, portanto, uma importância muito grande na clarificação e no reconhecimento pela comunidade do trabalho realizado pela Instituição e das Crianças por ela atendidas.

Logo após o surgimento dos projetos Horta e Disk Horta, tínhamos a necessidade de ampliar os projetos de atendimento à criança de 7 a 14 anos, e uma das metodologias que nós definimos para a Instituição foi a de que toda criança tivesse uma atividade, ou seja, o menino entrava hoje na Instituição e no dia seguinte ele já teria uma atividade ocupacional, onde seria inserido evitando que ele ficasse perdido dentro da Instituição sem saber o que fazer. Isto era tão concreto que nós nunca tivemos na Instituição, aquele tipo de funcionário, como se tem nas escolas e em outras Instituições, Bedel, inspetor de alunos, porque nós entendemos que criança ocupada não dá trabalho. Ela dá trabalho quando não tem uma atividade definida ou ela tem uma atividade que não seja de seu interesse. Por causa disto nós tínhamos a necessidade de gerar atividades, de criar projetos visando a ampliação do número de atendimentos.

Esta necessidade levou-nos a Criação do projeto Pelotão Mirim para educação do trânsito. No início eram 90 meninos e a proposta primeira era a de que eles fizessem a travessia de crianças

nas portas de escolas visto que o número de aci dentes era muito elevado; a segunda seria a parte de educação de trânsito mesmo, na' zona crítica no centro da cidade. Para tanto, foi feito ' um convênio com a Polícia Militar do Estado, sendo-nos por ela cedidos dois policiais graduados (cabos) e conhecedores do assunto, os quais foram responsáveis pelo treinamento dos mesmos da 1ª turma. Era um treinamento de três meses com todas as orientações a respeito de trânsito, sinalização, apitos, conduta nas ruas, etc. Com o auxílio da P.M. este projeto chegou a ter um efetivo de 230 a 240 crianças.

Nós entendíamos que mesmo dentro do OCUPACIONAL I, os menores deveriam ter atividades diferenciadas de acordo com a sua faixa etária. Os meninos de 7 a 10 anos nós entendíamos que pela própria idade, pelo próprio nível de interesse, nós teríamos que produzir atividades em locais abertos, nada de atividades em salas fechadas, foi aí que ampliamos o projeto da horta, chegando a ter três grandes hortas, surgindo o DISK HORTA, a criação de coelhos, criação de codornas. Na faixa acima dos 10 anos até os 12 anos, criamos o projeto Marcenaria; tivemos uma experiência com uma oficina de montagem de brinquedos em convênio com a Fábrica de Brinquedos Estrela desativado posteriormente, inviável que era pela divergência de objetivos entre o COSEMT e a Empresa, esta mais interessada no volume da produção, incompatível com a visão nossa de promover mais uma atividade para o menino e a produção que houvesse seria um lucro, mas um objetivo a ser alcançado. Nós buscávamos essencialmente atividades ocupacionais e não atividades meramente produtivas e lucrativas para a Instituição.

É importante ressaltar também, a experiência que nós tivemos quanto a questão da remuneração destes meninos. Inicialmente a nossa intenção era a de termos OFICINAS ABRIGADAS e os meninos pudessem ser remunerados com o resultado do lucro da produção. Mas isto mostrou-se inviável pela diferença que existia entre os projetos. Por exemplo, Horta e Marcenaria. A horta implicava em muito maior trabalho e implicava em pelo menos 3 meses para começar a produzir, havia épocas de colheitas e épocas de limpeza e preparação da terra onde nada se colhia, implicando numa oscilação quanto a remuneração (num mês ele recebia X, no mês seguinte X-1 e num outro mês nada tinha a receber), enquanto que na Marcenaria, onde nós trabalhávamos com sucata, tínhamos todo o maquinário, havia uma produção mais constante. Então todos os meninos queriam ir para a marcenaria, não que com ela se identificassem, mas em função da remunerabilidade do projeto. Isto nos levou a imaginar que estávamos trazendo muito cedo para estes meninos a realidade da nossa economia, de uma economia capitalista, fazendo-os aceitar os conceitos nela embutidos. Com este pensamento, nós resolvemos mudar a forma de remuneração; não importando o tipo de atividade que o menino exercesse, o ganho, a remuneração seria a mesma. E nós tínhamos claro que estávamos dispostos, inclusive, a pagar a este menino para que ele frequentasse a instituição, porque somente assim ele seria passível de uma ação educativa. Com isto nós definimos um percentual que equivalia a 0.75% do salário mínimo de diária e em todos os projetos o ganho era o mesmo.

Montamos também no OCUPACIONAL I o projeto DO-
CES CASEIROS, para que aquelas meninas que nele
se iniciassem, pudessem futuramente vir a subs-
tituir as menores do projeto ATENDENTES ODONTOLÓ-
GICOS e AUXILIARES DE SAÚDE.

Nesse sentido, priorizamos o atendimento de me-
ninos na faixa dos 7 aos 10 anos em projetos
abertos. Já os de 10 a 14 anos poderiam ser co-
locados em oficinas e encaminhados ao Pelotão
Mitim que adquiriu, além do conteúdo ocupacio-
nal, uma outra conotação. Como ele tinha uma
orientação mais direta e mais rígida em função
da questão de trânsito, nós entendíamos que to-
dos os meninos deveriam passar por este projeto
porque a própria orientação recebida no treina-
mento era algo importante para sua segurança
nos projetos acima dos 14 anos, quando ele sai-
ria da Instituição para prestar serviço fora de
la. Então o projeto Pelotão Mirim passou a ser
o momento da passagem do OCUPACIONAL I para o
OCUPACIONAL II. A previsão era a de que o meni-
no permanecesse neste programa durante um ano,
(dos 13 aos 14 anos), porque esta orientação mais
disciplinar, mais rígida, até pela presença dos
policiais militares que davam o treinamento e
faziam um acompanhamento do menino na rua abor-
dando a questão da sua segurança e de segurança
dos demais, era bastante importante para que de-
pois o menor viesse a desenvolver suas outras
atividades em qualquer setor, principalmente na
Limpeza Urbana onde sua segurança é importantís-
sima. Esta passagem do menor pelo Pelotão Mirim
mostrou-se bastante produtiva no desenvolver do
projeto.

Em relação ao OCUPACIONAL II, nós também fize

mos uma ampliação no número de projetos. Instituímos a ZONA AZUL, onde o dinheiro arrecadado pelo estacionamento dos carros no centro da cidade seria, na nossa visão revertido para a própria Instituição buscando o atendimento de um número sempre maior de crianças. No entanto foi um projeto que nos deu muito trabalho, porque a própria população acabava subvertendo o adolescente, tentando estacionar sem pagar ou dando uma gorjeta para deixar o carro estacionado por longos períodos. O projeto teve duração de cerca de dois anos e foi por nós desativado em decorrência da não produção de resultados esperados e desejados.

Em 1984 uma questão nos foi imposta por nós mesmos. Era a de procurarmos descobrir que tipo de qualificação profissional nós procurávamos afim de oferecer aos menores. Repito: Uma das questões era a de profissionalização destes meninos. Neste mesmo ano de 1984, nós montamos e chegamos a ter 17 cursos profissionalizantes junto à Secretaria de Educação, num sistema de TRAILLERS estacionados no próprio COSEMT e equipados com todos os instrumentos e todo o material necessário para a realização dos cursos teóricos de profissionalização nas áreas de Desenho Industrial, mecânica, tecnologia mecânica, funilaria hidráulica, eletricitista em geral, eletricidade de manutenção, reparação e conserto de eletrodomésticos. Os trailers foram estacionados dentro do COSEMT e os meninos eram encaminhados para os cursos de acordo com o seu interesse.

No final do ano de 1984, nós fizemos uma avaliação bastante criteriosa e chegamos a conclusão de que isto não funcionava, ou seja, esta metodologia de buscar a profissionalização não fun-

cionava a contento. Nós tínhamos meninos que haviam feito três cursos profissionalizantes e no final do ano quando fomos ver a qualidade da sua profissionalização chegamos a conclusão de que eles não tinham condições de ingresso no mercado de trabalho e isto comprovava que aqueles cursos absolutamente não profissionalizavam.

Uma outra situação que nós constatamos nesta avaliação foi a de que nós tínhamos cursos em que a procura era muito grande, como foi o caso de tecnologia mecânica, onde nós tínhamos 30 vagas e o número de interessados era muito superior. Para reduzir o número de interessados e se chegar aos trinta meninos que iriam ocupar as respectivas vagas foi um sufoco e um trabalho desgastante de convencimento e negociação, mas mesmo com todo este trabalho e com todo o interesse que os trinta contemplados demonstravam, ao cabo de 15 dias do início e participação deles no curso nós tínhamos apenas 5 ou 6 meninos frequentando o curso. Com este dado eu decidi, pessoalmente, ir verificar o que vinha ocorrendo com este curso e fui assistir uma das aulas. Estes cursos acompanhavam o mesmo esquema dos cursos do SENAI, SENAC, onde se prevê uma pré-escolarização, um nível de escolaridade compatível e para nós a coisa estava sendo delimitada pela questão da idade. Então os meninos não conseguiam acompanhar o curso. O curso de Tecnologia Mecânica, por exemplo, exigia um vocabulário, um conhecimento prévio de certas expressões que não eram de domínio daqueles meninos. Inclusive, o vocabulário era difícil até para mim e para os outros técnicos que estavam acompanhando. Por isto, o que ocorreu foi uma

evasão muito grande.

A partir daí, nós resolvemos dar uma parada e fazer uma ampla reflexão sobre que tipo de profissionalização que iríamos favorecer aos menores que atendíamos e, de fato, mudamos a nossa estratégia de profissionalização.

A partir daí, nós tentamos dentro do próprio sistema da Prefeitura e da mesma forma como funcionava o projeto de mensageiros, a própria Limpeza Urbana, descobrir dentro deste sistema, áreas onde os meninos poderiam ser profissionalizados naquele antigo esquema de APRENDIZ, ou seja, o menino trabalhando com o MESTRE (com o adulto) e aprendendo o ofício na sua prática diária, quer dizer, sem muita metodologia, mas a metodologia do APRENDER PELA PRÁTICA DIÁRIA, sem muito material teórico. O menino vai APRENDER FAZENDO e suas dificuldades iriam sendo superadas no próprio exercício.

Após tomada a decisão de modificação da estratégia de profissionalização, conseguimos, principalmente junto ao Departamento de Serviços e Obras da Prefeitura, destacar e assegurar 17 áreas de profissionalização, que seriam:

- a. Pintura de Paredes;
- b. Pintura de Solos;
- c. Jardinagem;
- d. Mecânica Hidráulica (Encanador);
- e. Eletricidade (Eletricista);
- f. Alvenaria (Pedreiro);
- g. Almojarifado (Almojarife);
- h. Carpintaria;
- i. Armação de Ferro (Armador);
- j. Lavagem de Autos;
- l. Borracharia;

- m. Funilaria;
- n. Pintura de autos;
- o. Mecânica e eletricidade de autos;
- p. Soldagem (Soldador);
- q. Mecânica de Máquinas leves e
- r. Mecânica de máquinas pesadas.

Detectadas estas áreas, nós conseguimos junto a Secretaria de Obras abrir o espaço para profissionalização dos meninos e, realmente, o resultado foi excelente. Nós decidimos ainda, que este projeto ficaria reservado para aqueles meninos com baixo índice de escolaridade, que não teriam muitas condições, através do seu grau de escolarização, de se profissionalizar.

Já os programas Mensageiro, que posteriormente passamos a denominar de AUXILIARES ADMINISTRATIVOS e outro posteriormente implantado e que denominamos de INFORMÁTICA, estavam reservados a aqueles meninos que tinham um potencial intelectual maior de escolarização e que pudessem deslançar, podendo chegar em níveis de escolarização maiores: colegial ou superior.

A partir daqui é que se começou a estabelecer uma SISTEMÁTICA DE ENCAMINHAMENTO desses meninos: O menino ingressava no MUNDO DO TRABALHO, através da Limpeza Urbana, que era uma atividade meramente braçal, mas que nos oportunizava de 500 a 600 vagas, contratadas e remuneradas com todos os direitos que a C.L.T. assegura e também nos dava uma margem de tempo de UM ANO para que pudéssemos trabalhar com este menino e conhecê-lo afim de encaminhá-lo para uma área de profissionalização compatível com o seu desenvolvimento intelectual.

Além disto, este espaço de tempo de um ano na Limpeza Urbana, como eu já disse, permitia ao menino uma vivência preliminar com o mundo do trabalho. Ele iniciava aqui a sua vida de trabalhador, de conhecedor dos seus direitos e deveres. Nós tínhamos dentro da própria Instituição um Departamento de Pessoal, onde o menino ali exercitava todos os seus direitos trabalhistas; ali ele buscava e ia saber das suas férias, orientado pelo técnico no seu acompanhamento mas sem que este técnico fizesse por ele. Quer dizer, ele (o menino) era orientado para procurar o Departamento de Pessoal e alí reivindicar os seus direitos, verificar se o seu pagamento veio correto, se o seu ponto foi anotado corretamente, se as suas férias foram vencidas, se estão marcadas. Portanto, a Limpeza Urbana além de favorecer um maior número de vagas e consequentemente abrigar um maior número de menores, possibilitava um espaço de tempo de quase um ano, onde o menino exercitava um treinamento, dentro da Instituição, visando a sua vivência no mundo do trabalho.

A partir desta experiência vivida na Limpeza Urbana, nós começávamos a soltar o menino. Primeiramente, para este projeto da Manutenção junto ao Departamento de Serviços e Obras. Aqui há de ser feita uma consideração: A Limpeza Urbana é um trabalho meramente OCUPACIONAL, a ZONA AZUL também era meramente OCUPACIONAL, ele não gerava nenhuma profissionalização para o menino era bom para a Instituição por haver uma geração de renda, mas enquanto projeto de profissionalização para o menino, NÃO. A saída do menino da Limpeza Urbana demarca a nossa preocupação

com a sua efetiva profissionalização, que não havia sido viabilizada através dos cursos e que nós tínhamos que buscá-la através da PRÁTICA ; segundo a nossa vivencia somente através da PRÁTICA nós poderíamos buscar a profissionalização da nossa clientela, pelo menos da maior parte dela, em torno de 80%. Os 20% restantes eram constituídos por aqueles meninos que DESLANCHARIAM sòzinhos, fosse na nossa Instituição ou fóra dela. Mas os 80% eram, de fato, o objeto de nossa preocupação.

Com o início do projeto de Manutenção foi gerada uma outra questão: uma grande área, onde nós tínhamos cerca de 220 menores (o projeto Mensageiro, mais tarde chamado Auxiliares Administrativos) começou a ser ampliada. Realmente os menores iniciavam como mensageiro dentro das diversas secretarias, como office-boys. Depois, eles passavam a ser usados pela própria estrutura das Secretarias em atividades inerentes a cada uma delas. Atividades burocráticas, tais como: arquivo, escrituração, recepção, xerografia. Muitas destas Secretarias foram avançando no trabalho com os menores; tomemos como exemplo a Secretaria de Obras que abriu uma oportunidade para que os menores trabalhassem como auxiliares de topógrafos. Aqueles que tiveram oportunidades de por aí passar, saíram profissionalizados na área de topografia. Foi algo importante para a Secretaria, para o menor e para a própria Prefeitura, que teve oportunidade de fazer experiências com menores em outras Secretarias: citemos a Secretaria de Comunicação Social, onde alguns menores foram encaminhados à Divisão de Criação e Artes. Hoje, grande parte dos profissionais que lá trabalha, começou como office-

-boy no setor e gradativamente foram profissionalizados na parte de Desenho, de Arte finalista. Outro caso, na mesma Secretaria é o de menores que foram encaminhados à Gráfica Municipal e hoje são profissionais gráficos do quadro da Prefeitura Municipal, outros já saíram e estão no Mercado de trabalho. Apesar disto, nós ainda tínhamos algumas questões por que esta prática limitava-se ao âmbito das Secretarias e nós tínhamos uma crítica ao próprio Serviço Público, quer dizer, nós achamos que de certa forma o Poder Público é mau patrão, é mau patrão quando exerce a função de MAU EDUCAR, porque ao mesmo tempo em que você tem funcionários excelentes você tem aquele tipo de funcionário que não faz nada, que já tem muito tempo de casa, que não pode ser demitido e de uma certa maneira os menores incorporavam este aprendizado. E aqui nós tínhamos o surgimento daquela questão: percebendo o que acontecia, como nós poderíamos avaliar o que o menor absorvia? - Daí a necessidade de um maior acompanhamento deste menor no seu local de trabalho e, percebendo o que por ele era absorvido, mantê-lo ou trocá-lo do local de trabalho. Porém, não podíamos ficar resumidos ao espaço interno da Prefeitura, uma vez que existia todo um mercado de trabalho lá fóra. Com esta preocupação decidimos por abrir esta área da profissionalização, inclusive com uma maior possibilidade do menor poder concluir a sua profissionalização no mercado de trabalho, na própria iniciativa privada (junto a ela), porque aí é o espaço onde vai se dar o grande embate da sua vida como trabalhador. Com este pensamento, começamos timidamente a contactar com algumas empresas. Primeiro a AVIBRÁS, depois a KODAK e

fomos abrindo convênios com outras. Chegamos a manter convênio com cerca de sessenta e oito em presas. E estes convênios não se caracteriza-
vam apenas pelo simples repasse dos menores, ha-
via toda uma negociação com a empresa no senti-
do de mostrar a sua responsabilidade e nós colo-
cávamos claramente que fazia parte da responsa-
bilidade social da empresa nos ajudar na capaci-
tação profissional daqueles menores. Este proje-
to, denominado CONVÊNIO, teve um sucesso muito
grande. Nós repassávamos o menino a empresa, man-
tínhamos o seu vínculo empregatício com COSEMT,
e assim agíamos por entender que se passasse--
mos o vínculo a empresa e se o menino não desse
certo alí ela simplesmente poderia demití-lo e
nós perderíamos o contato com este menino. Man-
tendo o vínculo conosco, caso ele não desse cer-
to numa empresa, nós de lá o retirariamos e o
colocaríamos em outra. Isto obrigava-nos a real-
mente fazer o acompanhamento do menor na empre-
sa uma vez que ele era nosso funcionário à sua
disposição, havendo por parte da empresa a desi-
gnação de um funcionário seu que iria acompa--
nhar o menor dentro da empresa e a nossa Insti-
tuição tinha um técnico que era responsável pe-
lo acompanhamento destes meninos junto à empre-
sa. Desta forma estabelecia-se um vínculo entre
Instituição e Empresa no sentido do acompanhamen-
to do desenvolvimento profissional daquele me-
nor. Grande parte dos meninos que foram comple-
tando 18 anos foram absorvidos pelas empresas ,
já com salário e função definidas. O convênio
funcionava da seguinte forma: nós colocávamos os
menores a disposição da empresa e esta nos paga-
va um SALÁRIO MÍNIMO VIGENTE mais 35% de encar-
gos sociais. Não chegava a cobrir toda a parte

dos encargos sociais, mas já era um grande avanço conseguido, quando a maior parte das Instituições que trabalham com menores no Brasil, não consegue sequer lhes garantir o Salário Mínimo

No nosso caso a Instituição assumia esta diferença entre os 35 e os 50% que correspondiam aos encargos sociais, repassando ao menor integralmente o salário mínimo e garantindo-lhe todos os direitos estabelecidos pela C.L.T.

No entanto, vale ressaltar que as empresas passaram a assumir uma série de outras questões que não eram contratuais como, por exemplo, o transporte, alimentação, assistência médica e odontológica, seguro de vida. Embora tendo também pelo COSEMT todas estas garantias, as empresas se preocuparam em garantir algo mais a estes meninos dentro delas. Passaram eles a serem aceitos como funcionários da própria empresa, fato importante pois cria um vínculo muito estreito entre os funcionários adultos que trabalham com este menino e ele próprio e as pessoas passam a ser um referencial muito importante para o menor na questão de sua educação.

Nós observamos, por exemplo, lá no COSEMT que muita coisa em matéria de educação não precisava ser verbalizada, mas sim VIVENCIADA. Nós tivemos esta experiência, por exemplo, em relação ao comportamento à mesa do nosso refeitório. No início, logo que nós chegamos, não haviam toalhas nas mesas, havia 1/2 dúzia de pratos, 1/2 de colheres, não havia garfo, não havia faca e os meninos comiam de maneira que podia. A partir daí, nós começamos a introduzir alguns hábitos: colocamos toalhas nas mesas, garfos, facas e no início eles não sabiam usar os talheres,

continuavam a rasgar os bifos nos dentes. Então, eu determinei que os funcionários passassem a fazer suas refeições na Instituição, principalmente os técnicos, junto aos meninos, sentados à mesma mesa, comendo a mesma comida e vimos que a simples observação dos hábitos dos profissionais começou a modificar o comportamento dos meninos, quer dizer, eles tinham os profissionais como modelo e passaram a imitá-los. Neste aspecto, nunca houve uma aula sobre conduta à mesa, mas nós observamos a diminuição, por exemplo, dos ruídos nas refeições, que no início era muito grande e nós nunca tivemos ninguém no refeitório chamando atenção, a coisa se deu num processo natural e a partir de algum tempo os meninos recém admitidos já se adaptavam ao nosso sistema e chegamos a um ponto onde os meninos se serviam em bandejas, com garfo e faca, guardanapos, suco, sobremesa e o comportamento deles à mesa causava espanto e admiração em pessoas dirigentes de outras Instituições que constantemente nos visitavam. Estas pessoas ficavam surpresas, com o comportamento dos meninos no refeitório e notavam que não havia nenhuma diferença de um restaurante de uma grande empresa onde, como no nosso caso, eram servidas de 500 a 600 refeições/dia.

Portanto, este mesmo processo de espontaneidade se dava nas empresas ou na Prefeitura onde os meninos desenvolviam a sua profissionalização. Quer dizer, a par da profissionalização formava-se um vínculo afetivo que era muito importante para o menino, muitas vezes carente da figura paterna e os hábitos deles começavam a ser modificados. Nós já percebíamos um aprimoramento na

sua maneira de vestir, no seu gosto, incorporando novos valores na tentativa de igualar-se no Mercado de trabalho. É justamente neste ponto ' que eu enquadro a questão do USO DO UNIFORME , da Uniformização, principalmente nas empresas , onde nós procuramos buscar um uniforme que des-se uma apresentação bastante satisfatória para que eles pudessem se apresentar com dignidade , mesmo sendo menores carantes, tanto para a comunidade quanto diante dos seus empregadores. Com o uniforme (calça, camisa, sapato), nós lhes dávamos condições de se apresentar bem vestido para trabalhar, lhe dando condições de dignidade. Por outro lado, a questão do uniforme era também importante na identificação do grande número de menores que nós atendíamos. Como grande parte ' deles exerciam atividades nas ruas, o uso obrigatório do uniforme era uma forma de prestar e ter um acompanhamento ao encontrar este menino uniformizado, poder identificá-lo e, dependendo da ação que ele tivesse exercendo naquele momento, ser orientado na rua, onde se encontrasse. Por exemplo, no tempo da ZONA AZUL nós chegamos a encontrar meninos em bares jogando bilhar na hora do serviço tendo sido identificado à distância pelo uniforme, o que possibilitou uma orientação no ato, em cima do fato. Caso ele não estivesse uniformizado talvez esta orientação não tivesse sido possível pela grande quantidade de meninos atendidos. Então a obrigatoriedade do uso do uniforme serviu a estas duas finalidades e expectativas: a de facilitar a identificação na rua e a consequente orientação e em segundo a questão da apresentação pessoal do menino.

O trabalho com as empresas, foi um trabalho muito importante, pois estabeleceu o sentido da parceria com o empresariado, quer dizer, o empresariado passou a se sentir responsável por esta parcela da comunidade (que eram as crianças carentes), responsáveis também pela sua profissionalização, cada vez mais se envolvendo com a questão da criança e adolescente no nosso Município.

Em linhas gerais a profissionalização se deu dessa maneira e esta foi a maneira que nós encontramos de trabalhar com esta clientela de baixa renda, quase que em sua maioria de baixa escolaridade, uma grande parte dela tendo dificuldades de se manter na frequência escolar, mas na medida em que se mostrava difícil a escolarização nós queríamos pelo menos assumir o desafio de profissionalizá-los, pois esta era a forma de poder garantir-lhes alguma coisa. Sem a profissionalização não se mostrava possível garantir-lhes nada..."

. OUTRAS OBSERVAÇÕES:

"Embora o interesse deste trabalho esteja localizado na questão da qualificação profissional, eu acho importante colocar qual foi a nossa visão, ou a visão que nós fomos adquirindo enquanto dirigentes deste Programa.

Como eu coloquei de início, eu não tinha nenhuma experiência com a questão do menor até 1984, A partir daí, a medida em que nós fomos dirigindo este trabalho, fomos nos capacitando para exercer esta direção, nós fomos pesquisando a

questão da criança e do adolescente no Brasil e pela própria experiência do trabalho, chegamos a conclusão de que nós não poderíamos, embora esta fosse a meta da Instituição (ORIENTAÇÃO SOCIO-EDUCATIVA AO MENOR TRABALHADOR), nos resumir unicamente a esta finalidade. Haviam outras questões que cruzavam com a questão do trabalho ou até fora dele. Então, começa a surgir a preocupação com a questão de MAUS-TRATOS, por exemplo, onde nós recebíamos meninos por nós atendidos na Instituição que apresentavam-se machucados, queimados com cigarro, filhos de pais alcólatras e mães drogadas e nós não sabíamos como abordar estas questões.

Foi aí que decidimos pela Implantação de um programa de MAUS-TRATOS, decidimos também pela implantação de um programa de ATENÇÃO JUDICIÁRIA AO MENOR, porque nós tínhamos muitos meninos que já estavam no caminho da delinquência antes mesmo de chegarem a Instituição e nós tínhamos como parte do trabalho de vez em quando ir às ruas e fazer captação dos meninos, daqueles que reunidos em bandos dividiam-se entre a prática de engraxar sapatos e a de executar pequenos furtos, tentando trazê-los para dentro da Instituição. Só que a vida paralela da marginalidade destes meninos durante um certo tempo era concorrente com a própria Instituição. Isto começou a gerar uma série de questões, de embates com a própria polícia e, às vezes, éramos surpreendidos pela própria polícia indo pegar meninos dentro da Instituição, o que obrigou uma tomada de posição de nossa parte de que aquilo era uma Instituição de proteção a criança e que portanto, este menino não seria entregue a polícia

cia. No entanto, nós não podíamos simplesmente nos opor a polícia, mas sim, ter um acompanhamento deste outro aspecto da vida deste menino e enveredar no caminho do saber o que é que significava esta delinquência, no que ela implicava.

Como disse, acabamos montando um programa de atendimento a questão dos MAUS-TRATOS e aí quando o menino acabava na mão do Juiz ele era encaminhado a FEBEM, e isso nos arrepiava, porque sabíamos que nada podíamos esperar daquele encaminhamento. Este menino voltaria profissionalizado sim, mas na área do crime e para isto nós tínhamos que tomar medidas a nível do próprio Município. Surge, então, a UNAJAM - Unidade de Atenção Judiciária ao Menor, e em seguida começamos a abordar a questão da droga e antes dela surgiu; o problema do menino querer vir para a Instituição, mas já se encontrava nas ruas desligado da família, não tendo local para morar e nós não concebíamos o fato de trabalhar com aquele menino das 8:00 às 18:00 horas, sabendo que depois deste período o menino voltaria para a rua e ali dormiria. Vimos então que era necessário arranjar uma casa que pudesse abrigar estes meninos, para proporcioná-lhe um atendimento global e aí surgiu a casa (UNIDEM) onde nós passamos a atender meninos de 7 a 18 anos, com uma série de problemas decorrentes desta diferença na faixa etária, de crianças vítimas de maus-tratos, delinquentes, crianças trazidas por mendigos. Nesta casa tivemos casos de crianças sequestradas por mendigos que lá foram parar. Então a própria vontade de atender a problemática das crianças foi determinando a abertura de novos programas para que se pudesse dar um atendi

mento integral. O último deles foi o da questão da droga, onde nós chegamos a montar um ambulatório específico para o atendimento de drogados e uma comunidade terapêutica para recuperação de drogados, daqueles em estágio mais avançado no vício e, principalmente, que estivessem na rua sem qualquer vínculo familiar.

Então, no nosso entendimento, achamos que esta experiência tem sua importância, principalmente agora, que tanto se fala na municipalização do atendimento à criança, princípio este consagrado pela Constituição Federal de 1988, nós entendemos que o Município seja através do Poder Público, seja através das Instituições particulares, o Município tem que fazer frente a todas as questões que perpassam a questão do menor. Seja a questão do trabalho, da saúde, dos maus-tratos, da violência, da delinquência, da droga, porque estas questões estão em todos os lugares em todos os municípios e eu espero que a nossa experiência desenvolvida em São José dos Campos -SP, possa servir como serviu a mim, por estar levando esta experiência a outros Municípios, para que se possa efetivamente virar a página da história em relação ao atendimento à criança e ao adolescente no Brasil".

CAPITULO III

1. DOS OBJETIVOS PROPOSTOS AOS ALCANÇADOS: Como se dá e como é visto, na prática, a proposta de qualificação para o trabalho.

Nesta parte do trabalho procuramos estabelecer a relação entre a proposta de qualificação para o trabalho desenvolvida pela Fundação Helio Augusto de Souza e o desempenho dos menores trabalhadores visto pelas empresas industriais, comerciais e profissionais liberais que se utilizam desta mão-de-obra.

Para este fim, realizamos uma pesquisa junto aos responsáveis diretos pelos menores dentro de cada empresa, escritórios, consultórios conveniados com a Fundação. Tal pesquisa foi realizada durante os meses de MAIO e JUNHO de 1989.

Para a coleta de dados elaboramos um roteiro de entrevista semi-estruturada (ANEXO Nº 12), com questões em aberto, aplicado junto aos responsáveis pelos menores trabalhadores.

As entrevistas foram realizadas dentro do próprio ambiente de trabalho dos entrevistados. As três perguntas iniciais do questionário foram preenchidas com base nas informações prestadas pelos próprios entrevistados. As perguntas em aberto, que subdividem o item 4 do questionário, foram verbalmente respondidas e tais respostas foram gravadas em fita k-7 e posteriormente transcritas da forma como expressada pelos sujeitos entrevistados. Um dado é oportuno expor: as opiniões foram externadas pelos sujeitos em nome da empresa, consultório ou escritório conveniados.

Com relação a estrutura do roteiro de entrevista o mesmo constou de uma parte de caracterização da empresa e outra de caracterização do cargo ocupado, na empresa, pelo entrevistado; outra parte procurou verificar o contingente de empregados (mão-de-obra especializada ou não especializada); o número de menores que a empresa

utiliza (uma média anual e o número real/atual de menores utilizados e quantos dentre os empregados efetivos são egressos dos quadros FUNDHAS. A última parte do roteiro continha as perguntas em aberto que permitiram um depoimento subjetivo, em nome das empresas, dos entrevistados. Tais colocações versaram sobre: 1. as vantagens e desvantagens para a empresa com o trabalho do menor dentro dela; 2. as vantagens e desvantagens para o menor, com o seu trabalho dentro da empresa e 3. quais as sugestões que ele daria no que se refere ao trabalho desenvolvido pela FUNDHAS e outros de "maneira geral" sobre atendimento ao menor.

A partir dos dados obtidos procedemos a uma análise de conteúdo através da qual extraímos as categorias que identificam o desempenho da FUNDHAS em relação a qualificação para o trabalho de acordo com a percepção daqueles que se utilizam da mão-de-obra do menor por ela preparado.

- APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS:

As empresas pesquisadas foram as que se seguem na relação abaixo, num total de 47 convênios,

1. A.B.C. Sistemas Eletrônicos S/A;
2. A.D.C. INPE;
3. AMICO - Assistência médica S/A;
4. AMPLIHATIC S/A;
5. Angela Maria M. Carvalho(Consultório Odontológico);
6. Associação dos Engenheiros e Arquitetos de São José dos Campos;
7. AVIBRAS - Indústria Aeroespacial S/A;
8. Banco Bamerindus S/A;
9. Caixa Econômica Federal;
10. Composite - Serviços de Computação;
11. Compumarketing;
12. Condomínio Edifício Biarritz;
13. Condomínio Med Center;
14. Construtora Ady'Ana Ltda;

15. CONSPSI - Consultório Psicológico;
16. COOPER - Cooperativa de laticínios de São José dos Campos;
17. CRESSEM - Cooperativa de crédito dos Servidores Municipais de S.J.Campos;
18. C.T.A. - Consultoria Técnica Associados S/C Ltda;
19. DISVALE - Caixas Registradoras Ltda;
20. ENGESPACO Ind. e Com. Ltda;
21. FERDIMAT Ind. e Com. de Máquinas Operatrizes Ltda;
22. FUNCATE;
23. Hotel Urupema S/A;
24. João Thibs (Consultório Odontológico);
25. Lojas Americanas S/A;
26. Lloyds Bank P.L.C.;
27. Mac Quay do Brasil Ind. e Com. Ltda;
28. Molde Plásticos Reforçados Ltda;
29. Novotel - Serviços de Hotelaria S/A;
30. Panorama Turismo Ltda;
31. Petrobrás S/A;
32. Pettybom;
33. Philips do Brasil S/A;
34. Prontil - Sociedade Civil de Assistência Médica;
35. RAPPULLE CAR;
36. SABESP - Cia. de SANEAMENTO Básico do Estado de São Paulo;
37. Sadia Comercial S/A;
38. Sergio Porto Engenharia Ltda;
39. Sindicato do Comércio Varejista de São José dos Campos;
40. Sociedade Beneficiente Luso-Brasileira;
41. Sonia de Carvalho Ivo (Consultório Odontológico);
42. TECTRAN - Engenharia Ind. e Com. Ltda;
43. URBAN - Urbanizadora Municipal S/A;
44. USIMON - Serviços Técnicos S/C Ltda;

45. VALE DENTAL;
46. Varig S/A Ltda;
47. Kodak do Brasil S/A;

É oportuno ressaltar que, em dezembro de 1988, quando fizemos o primeiro levantamento das empresas, escritórios e consultórios conveniadas a relação continha outras 24 empresas que em maio de 1989; quando iniciamos as entrevistas, já haviam de uma forma ou de outra cancelado o convênio com a FUNDHAS. São elas:

1. A.D.C. Avibrás;
2. A.D.C. Petrobrás;
3. ALCOA - Alumínio do Nordeste S/A;
4. ASCOB - Assessoria Jurídica e Cobranças S/C Ltda;
5. ASSERT - Comércio de Papéis Ltda;
6. CASTALIA PAISAGISMO;
7. CONCRETEX S/A;
8. CONCREX - Técnica em Concreto Ltda;
9. Construtora Wesling Gomes Ltda;
10. CONVALE - Construtora Vale Ltda;
11. DATATREND - Cursos e Sistemas S/C Ltda;
12. Doceira do Vale Ltda;
13. DÙ Veículos S.J. Campos Ltda;
14. Enima Com. Serv. e Representações Ltda;
15. Fundação Cultural Cassiano Ricardo;
16. Hergmi Montagens Industriais Ltda;
17. Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais-INPE;
18. Limpa-Fossa Rodo Tubo Vale do Paraíba S/C Ltda;
19. Miragaia - Assessoria de Serviços, Planejamento e Locação;
20. Pirâmide Empreendimentos Imobiliários S/C Ltda;
21. Protessolda do Vale;

22. Residência Empreendimentos Imobiliários Ltda
23. Saviver - Sociedade Amigos da Vista Verde;
24. Special People - Promoções e Eventos;

Ao iniciarmos as entrevistas, em MAIO de 1989 , constatamos que dos 47 convênios existentes àquele momento, já haviam sido cancelados outros 7. São eles:

1. Angela Maria M. Carvalho (:Consultório Odontológico);
2. Composite - Serviços de Computação;
3. Compumarketing;
4. Funcate;
5. João Batista Thibs (Consultório Odontológico);
6. Sergio Porto Engenharia Ltda;
7. Tectran - Engenharia e Comércio ltda;

Conforme decisão nossa, não realizamos entrevista com os responsáveis pelos convênios cancelados, visto que não se constituía objeto de nosso trabalho. No entanto, um dos responsáveis por um dos convênios cancelado fez questão de opinar, sendo consideradas suas colocações quando do levantamento de dados, da identificação de categorias e análise de conteúdo. A este depoimento denominamos de "depoimento espontâneo".

Outro dado importante a ser ressaltado, já mencionado anteriormente, é o fato de termos tido a preocupação de gravar, em fita K-7, as respostas às perguntas abertas do item 4 (quatro) do roteiro de entrevista a fim de garantir a melhor qualidade do depoimento.

Do total de 41 (quarenta e um) convênios pesquisados, aí somado o "depoimento espontâneo" e excetuados os 6 restantes que foram cancelado, 21 (vinte e um) entrevistados NÃO CONCORDARAM com a gravação do depoimento em fita K-7, preferindo respon-

der por escrito a todo o questionário. Dos responsáveis (21) pelos convênios que retiveram o questionário para respondê-los por escrito e, posteriormente, serem arrecadados por nós, 6 (seis) não nos devolveram. O restante, 15 (quinze) devolveu-nos conforme o estabelecido. Os 20 (vinte) convênios restantes que somados aos 21 acima citados dão o total de 41 (quarenta e um) concordaram com a gravação das respostas.

Nos dois quadros abaixo, podemos observar, numérica e percentualmente o que acima expusemos.

EMPRESAS RELACIONADAS PARA PESQUISA, CONVÊNIO EM FUNCIONAMENTO E CANCELADOS.

QUADRO nº 01: EMPRESAS RELACIONADAS PARA PESQUISA, CONVÊNIO EM FUNCIONAMENTO

Empresas relacionadas/IIAIO/1989	Convênios em funcionamento	Convênios cancelados	TOTAL
47	40	07	47
%	85,1%	14,9%	100%

QUADRO Nº 02: EMPRESAS PESQUISADAS = GRAVARAM DEPOIMENTO X NÃO GRAVARAM DEPOIMENTO.

Empresas Pesquisadas	Gravaram Depoimento	Não gravaram		TOTAL
		devolveu questionário	não devolveu questionário	
41	20	15	06	41
%	48,8%	36,5%	14,7%	100%

Nos quadros que se seguem, faremos a tabulação de todos os dados extraídos do roteiro de entrevista, destacando as categorias identificadas e analisando o seu conteúdo, utilizando -

-nos apenas das 41 (quarenta e uma) que foram visitadas:

PARTE 01 - CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS

QUADRO Nº 3 - CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS QUANTO A SUA NATUREZA JURÍDICA.

Quanto à natureza jurídica		TOTAL
Pública	Privada	
06	35	41
14,6%	85,4%	100%

Conforme podemos perceber no quadro nº 03, as empresas pesquisadas caracterizam-se fundamentalmente quanto à sua natureza jurídica, como empresas PRIVADAS, num total de 35 empresas o que corresponde a 85,4%. As empresas públicas respondem apenas por 14,5% ou seja, apenas 06 empresas do total de 41.

QUADRO Nº 4 - CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS QUANTO AO SEU SETOR DE ATIVIDADES

Setor de Atividades	Número de Empresas	%
Industrial	12	29,26
Prest.de Serviço	11	26,82
Saúde	06	14,63
Comercial	05	12,19
Financeiro	04	9,75
Const.Civil	03	7,31
TOTAL	41	100,00

O quadro nº 4, mostra-nos que a maior parte das empresas conveniadas com a FUNDHAS, situam-se em 2 setores de atividades, que respondem por mais da metade do número total de convênios. O primeiro deles é constituído por empresas Industriais, que respondem por quase 30% do total. Pelo levantamento feito, elas estão distribuídas, especificamente, por ramo de atividade da seguinte forma:

a. Sistemas e Componentes Eletrônicos	:	3 empresas
b. Laticínios e Produtos Alimentícios	:	2 empresas
c. Material fotográfico	:	1 empresa
d. Petróleo e Petroquímica	:	1 empresa
e. Antenas	:	1 empresa
f. Máquinas Operatrizes	:	1 empresa
g. Material Automotivo	:	1 empresa
h. Fibra de vidro	:	1 empresa
i. Aeroespacial e Armamentos	:	1 empresa
TOTAL	:	11 empresas

Um terceiro setor de destaque, que responde por quase 15% do total de empresas conveniadas, é o de SAÚDE. Neste setor procuramos englobar todas as atividades a ele relacionada direta ou indiretamente, assim temos a seguinte distribuição:

a. Serviços Hospitalares	:	2 unidades
b. Consultório Odontológico	:	2 unidades
c. Consultório de Psicologia	:	1 unidade
d. Condomínio Médico e Para médico	:	1 unidade
TOTAL	:	6 unidades

As empresas do Setor Comercial, num total de 05 (cinco), respondem por aproximadamente 13% das empresas conveniadas. Elas estão distribuídas desta forma:

a. Varejo (Higiene, Alimentos e Mat. Odont.):	:	3 empresas
b. Máquinas Registradoras, Balanças	:	1 empresa
c. Aviação Civil	:	1 empresa
TOTAL	:	5 empresas

Os 17% restantes das empresas conveniadas estão situadas nos setores financeiro e da construção civil. No setor financeiro encontramos 4 (quatro) instituições conveniadas (9,75%) , sendo que uma delas é de natureza jurídica pública e as outras 3 de natureza privada. No setor da construção civil, encontramos 3 empresas, ou seja, 7,31%, que constitui no menor índice dentre os destacados.

QUADRO Nº 5 : NÚMERO DE EMPREGADOS POR EMPRESAS CONVENIADAS.

Número de Empregados	Número de Empresas	%
De 01 a 30	14	34,14
De 31 a 60	07	17,07
De 61 a 90	01	2,43
De 91 a 120	01	2,43
De 121 a 150	02	4,87
De 151 a 450	04	9,75
Acima de 451	02	4,87
Não opinaram	10	24,39
TOTAL	41	100,00

O quadro nº 05, mostra-nos a relação entre o nº de empregados e o número de empresas. A grande maioria dos convênios mantidos pela FUNDHAS o é com empresas que possuem menos de 30 empregados, o equivalente a 34, 14%, ou seja, 14 das 41 empresas conveniadas. Nesta primeira categorização de 01 a 30 empregados, vimos

que elas estão assim distribuídas:

a. Com 02 empregados	:	1 empresa
b. Com 03 empregados	:	3 empresas
c. Com 05 empregados	:	3 empresas
d. Com 08 empregados	:	2 empresas
e. Com 09 empregados	:	1 empresa
f. Com 10 empregados	:	1 empresa
g. Com 14 empregados	:	1 empresa
h. Com 20 empregados	:	1 empresa
i. Com 24 empregados	:	1 empresa
TOTAL	:	14 empresas

Ainda no quadro nº 5, constatamos que 17,07% do total de empresas conveniadas possuem de 31 a 60 empregados, assim distribuídos:

a. Com 40 empregados	:	1 empresa
b. Com 45 empregados	:	1 empresa
c. Com 47 empregados	:	1 empresa
d. Com 50 empregados	:	1 empresa
e. Com 56 empregados	:	1 empresa
f. Com 60 empregados	:	2 empresas
TOTAL	:	7 empresas

No restante das categorias quanto ao número de empregados, encontramos os seguintes dados:

a. Com 87 empregados	:	1 empresa
b. Com 105 empregados	:	1 empresa
c. Com 140 empregados	:	1 empresa
d. Com 149 empregados	:	1 empresa
e. Com 158 empregados	:	1 empresa
f. Com 300 empregados	:	1 empresa
g. Com 376 empregados	:	1 empresa
h. Com 430 empregados	:	1 empresa
i. Com 2.375 empregados	:	1 empresa
j. Com 2.600 empregados	:	1 empresa
TOTAL	:	10 empresas

Do total de 41 empresas pesquisadas 10 (dez) não emitiram opinião à respeito do número de empregados que possuem, isto significa quase 25% do total de empresas conveniadas.

QUADRO Nº 6 : RELAÇÃO ENTRE O NÚMERO DE EMPREGADOS POR EMPRESA E SUA ESPECIALIZAÇÃO OU NÃO.

Categoria de Empresas por nº empregados	Número de empregados			% da mão-de-obra	
	Total	Espec.	Não espec.	Especializado	Não Especializ
De 01 a 30	119	42	77	35,29	64,71
De 31 a 60	358	188	170	52,51	47,49
De 61 a 90	87	37	50	42,52	57,48
De 91 a 120	105	25	80	23,80	76,20
De 121 a 150	289	40	249	13,84	86,16
De 151 a 450	1.264	444	820	35,12	64,88
Acima de 451	4.975	3.483	1.492	70,01	29,99

O quadro nº 06, expõe a relação existente entre o número de empregados das sete (7) categorias de empresas destacadas e a qualificação especialização ou não desta mão-de-obra.

Conforme podemos observar, o menor índice percentual de especialização da mão-de-obra encontra-se na categoria de empresas que contam de 121 a 150 empregados (13,84%). O maior índice de especialização da mão-de-obra é encontrado nas empresas com maior número de empregados (AVIBRÁS e PHILIPS), onde 70% destes são especializados. Com estes dados podemos, obviamente afirmar que são as empresas dessas mesmas categorias que apresentam o maior (86,16%) e o menor (30%) índices de não especialização da mão-de-obra, respectivamente.

Um dado a ser observado é o de que das 41 (quarenta e uma) empresas contactadas, 10 (dez) delas não especificaram o número de empregados que formam seus quadros.

O restante das empresas categorizadas, oscilam numa média de 35 a 52%, aproximadamente, para a mão-de-obra especializada e outra de 47 a 76% no que se refere a mão-de-obra não especializada, havendo uma nítida supremacia dos índices de mão-de-obra não especializada sobre a outra.

QUADRO Nº 7 : CATEGORIAS DE EMPRESAS POR NÚMERO DE EMPREGADOS x CONTINGENTE DE MENORES.

Categoria de empresas por nº de empregados	Contingente de Menores		
	Média anual	nº atual	Egressos da FUNDHAS contratados
De 01 a 30	32	18	04
De 31 a 60	23	19	04
De 61 a 90	02	02	-
De 91 a 120	07	06	05
De 120 a 150	10	06	-
De 151 a 450	36	28	03
Acima de 450	128	92	39
TOTAL	238	171	55

O quadro nº 7 estabelece a relação entre as diversas categorias de empresas por nº de empregados e o contingente de menores que as mesmas utilizam. Os dados sobre o contingente foram divididos em 3 (três) subitens nos quais podemos detectar a mé-

dia anual de menores que passam pelas diversas empresas, o número obtido (real) que elas utilizam e, por último, detectar se há casos de egressos do programa de convênios mantido pela FUNDIAS que tenham sido contratados pelas empresas após atingida a maioria.

É patente no referido quadro que as empresas que menor contingente mantém, são as que possuem de 61 a 90 empregados. Este dado assim aparece, na verdade, pelo fato de termos apenas uma empresa dentro desta categoria, a qual atua no ramo da Hotelaria, Lazer e Turismo e conta com um total de 37 empregados.

Mais uma vez constatamos que as maiores empresas, aquelas que têm acima de 451 empregados, possuem também o maior contingente de menores (tanto na média anual como no número real). Estas empresas respondem por mais de 50% dos menores envolvidos no programa de convênios, levando-se em conta que do total de 41 empresas pesquisadas apenas 03 enquadra-se nesta categoria.

Com relação aos dados que dizem respeito ao efetivo aproveitamento dos menores dentro das empresas, após a maioria daqueles, causou-nos surpresa constatar que apenas 23,1% dos menores, que anualmente passam em média pelas empresas, foram contratados após completada a maioria. Este resultado é diametralmente oposto ao que foi por nós encontrado, através de visitas domiciliares à egressos, em outubro de 1987. Àquela época o dado que obtivemos quanto ao aproveitamento dos egressos nas empresas conveniadas, era de 70,11% do total e apenas 28,29% não haviam sido aproveitados (estes dados estão expostos na página nº 60). No levantamento agora realizado, através de entrevistas com os responsáveis pelos menores dentro das empresas, constatamos que apenas 23,1% dos menores foram aproveitados após atingida maioria. Novamente as empresas com número de empregados acima de 451 foram as que mais aproveitaram, num total de 70,90% de todos os contratados após atingida a maioria.

O item referente ao contingente de menores contido no roteiro de entrevista utilizado, não foi respondido por cin

co (5) das 41 empresas pesquisadas.

PARTE 2: COMO É VISTA A PROPOSTA DE QUALIFICAÇÃO PARA
TRABALHO

Com relação à segunda parte do roteiro de entrevista, aquela que continha as perguntas em aberto, buscamos, através de colocações subjetivas do entrevistado (em nome da empresa), captar as vantagens e desvantagens dos menores dentro dela e as vantagens e desvantagens para estes com o referido trabalho. Também foi intenção nossa catalogar sugestões com relação ao trabalho desenvolvido pela FUNDHAS e outras de maneira geral sobre o atendimento do menor.

Os quadros que se seguem irão expor as categorias de respostas encontradas para cada pergunta e a frequência com que foram repetidas. É importante ressaltar que das 47 (quarenta e sete) empresas levantadas e contactadas, 35 (trinta e cinco) emitiram respostas as perguntas em aberto, 6 (seis) receberam o questionário mas não o devolveram e outras 6 (seis) já haviam cancelado o convênio e não quiseram responder a nenhuma pergunta do questionário.

QUATRO Nº 08: VANTAGENS DAS EMPRESAS PERCEBIDAS PELOS
EMPREGADORES EM RELAÇÃO AO TRABALHO DOS
MENORES.

- Ver fôlha seguinte -

Quantidade	CATEGORIAS DE RESPOSTAS	Frequencia	Porcentagem %
01	Baixo custo da mão-de-obra	15	42,85
02	Desencargos Burocráticos-Administrativo (sem vínculo empregatício com a empresa)	13	37,14
03	Apresenta o lado Social da empresa na tentativa de solucionar o problema do menor	10	28,57
04	Possibilidade de formação de um futuro profissional para a empresa	05	14,28
05	Ajudar o menor a encontrar uma profissão	04	11,42
06	Substituição rápida de mão-de-obra	04	11,42
07	Execução de serviços não especializados que não necessitam de muitos conhecimentos por parte dos menores	04	11,42
08	Auxilia na Agilização dos serviços	04	11,42
09	Assistência dada pela FUNDHAS	02	5,71
10	Facilidade de recrutar office-boys	02	5,71
11	Mão-de-obra de fácil aprendizado	02	5,71
12	Trazer o menor carente p/um ambiente sadio	01	2,85
13	Ter um profissional responsável	01	2,85
14	Conhecimento da origem do menor	01	2,85

O quadro nº 08 demonstra as categorias de respostas obtidas, num total de 14 (quatorze), quando da utilização das perguntas em aberto do item 4 do roteiro de entrevista a respeito de quais seriam as vantagens das empresas, percebidas por elas, em relação ao trabalho dos menores.

Conforme podemos perceber numa leitura do quadro nº 8, quase 50% (cinquenta por cento) dos entrevistados afirmaram que uma das principais vantagens para a empresa com o trabalho do menor era o BAIXO CUSTO DA MÃO-DE-OBRA (42,85%). Em seguida, como categoria de resposta, com segunda maior frequência (37,14%), apare

ce a vantagem dos DESENCARGOS BUROCRÁTICOS-ADMINISTRATIVOS que a empresa possui, advindo do fato de o vínculo empregatício do menor ser mantido junto a FUNDHAS, cabendo à empresa apenas o repasse da quantia correspondente exigida no contrato, ou seja, o equivalente ao salário mínimo vigente mais 35% de encargos sociais. Portanto o vínculo empregatício e as respectivas obrigações sociais são de responsabilidade da FUNDHAS.

Em terceiro lugar, como categoria de respostas (28,57%), surge a preocupação da empresa em APRESENTAR O SEU LADO SOCIAL NA TENTATIVA DE SOLUCIONAR O PROBLEMA DO MENOR, seguida da POSSIBILIDADE DE FORMAÇÃO DE UM FUTURO PROFISSIONAL PARA A EMPRESA - (14,28%).

Um dos fatores dentre os levantados como vantajosos, é o da possibilidade de SUBSTITUIÇÃO RÁPIDA DA MÃO-DE-ÓBRA - (11,42%) traduzido pela obrigação contratual expressa na cláusula nona da Minuta Contratual de Convênios (ANEXO Nº 13) na qual a FUNDHAS compromete-se a, em caso de "afastamento do menor, em razão de licença médica, dispensa (superiores a três dias) transferência, e período de férias" proceder a "competente substituição do menor por outro".

A estas categorias de respostas já citadas, podemos acrescentar a vantagem que as empresas têm com o trabalho do menor na EXECUÇÃO DE SERVIÇOS NÃO ESPECIALIZADOS, ou seja, que não necessitam de conhecimentos específicos para sua execução (11,42%), soma-se também a possibilidade de AGILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS (11,42%) como mais uma das vantagens.

As demais categorias de respostas encontradas, as quais tiveram uma frequência de 2 a 5% aproximadamente, são de menor importância em relação as categorias já discriminadas acima e podem facilmente ser detectadas num passar de olhos pelo quadro nº 8.

QUADRO Nº 9: DESVANTAGENS DAS EMPRESAS PERCEBIDAS PELOS EMPREGADORES EM RELAÇÃO AO TRABALHO DO MENOR

Quantidade	CATEGORIA DE RESPOSTAS	Frequencia	Porcentagem %
01	Não há desvantagens	13	37,14
02	Ausência de um treinamento técnico e de habilidades específicas para desempenhar funções profissionais	12	34,28
03	Irresponsabilidade do menor devido à pouca idade e pouca experiência(falta de assiduidade, imaturidade, etc)	09	25,71
04	Mão-de-obra não especializada, requerendo um maior treinamento	04	11,42
05	Nível social baixo do menor e a sua baixa escolaridade (abandono da escola)	03	8,57
06	Falta de assistência da FUNDHAS em relação à empresa	03	8,57
07	Requer maior atenção quanto às suas atitudes, por ser menor de idade	01	2,85
08	O menor não vem com noção do trabalho	01	2,85
09	Limite do horário de trabalho do menor (8 hs/dia)	01	2,85
10	Limite de idade p/certos serviços (A lei proíbe sua execução)	01	2,85
11	Produtividade Limitada pela idade	01	2,85
12	Diferença entre o clima social da família e o da empresa, necessitando de um treinamento de readaptação social	01	2,85

O quadro nº 9, destaca as categorias de respostas encontradas, num total de 12 (doze), quanto ao questionamento de quais seriam as desvantagens para a empresa, vista pelo empregador, com o trabalho do menor dentro delas. Do total de 35 (trinta e cinco) empresas que apresentaram respostas quase 40% delas afirmaram NÃO OBSERVAR QUALQUER DESVANTAGEM com o trabalho dos menores em seu interior (37,14%).

Uma das desvantagens levantadas pelos entrevistados foi a da AUSÊNCIA DE UM TREINAMENTO TÉCNICO e a consequente FALTA DE HABILIDADES ESPECÍFICAS dos mesmos para o desempenho de suas atividades, com 34,28%. A IRRESPONSABILIDADE do menor e a sua POUCA EXPERIÊNCIA (25,71%) também constituem-se em desvantagens para as empresas, segundo a opinião dos entrevistados. Este aspecto tem como consequência a necessidade de uma maior atenção e maior tempo dispensado pelas empresas para o TREINAMENTO DOS MENORES (11,42%)

As 8 (oito) categorias de respostas restantes, variaram de 2 a 9% aproximadamente. Elas vão desde as queixas quanto ao BAIXO NÍVEL SOCIAL DO MENOR (8,57%) à DIFERENÇA ENTRE O AMBIENTE FAMILIAR e DE TRABALHO DO MENOR (2,85%). Também foram detectadas queixas quanto ao LIMITE DO HORARIO DE TRABALHO do menor (2,85%) de 40 horas semanais; quanto ao LIMITE DE IDADE para determinados serviços impostos pela legislação (2,85%) e com relação à PRODUTIVIDADE LIMITADA provocada pela própria idade (2,85%). Foram observadas também queixas quanto a FALTA DE ASSISTÊNCIA pela FUNDHAS às empresas conveniadas (8,57%), as quais criticaram o distanciamento da FUNDHAS logo após a concretização do convênio e o ingresso do menor na empresa.

QUADRO 10: VANTAGENS PARA OS MENORES, PERCEBIDAS PELAS EMPREGADORAS, EM RELAÇÃO AO TRABALHO DAQUELES NAS EMPRESAS.

- na página seguinte -

QUADRO 10: VANTAGENS PARA OS MENORES, PERCEBIDAS PELAS EMPREGADORAS, EM RELAÇÃO AO TRABALHO DAQUELES NAS EMPRESAS.

Quantidade	CATEGORIAS DE RESPOSTAS	Frequencia	Porcentagem %
01	Aprendizagem e experiência profissional	15	42,85
02	Possibilidade de crescimento e desenvolvimento social e profissional	10	28,57
03	Perspectiva de contratação após a maioridade	09	25,71
04	Oportunidade de manter contato com pessoas de outros níveis desenvolvendo as suas relações interpessoais	09	25,71
05	Ambiente que lhe desvia do contato com a marginalidade	08	22,85
06	Ter um trabalho, uma atividade, iniciando bem jovem	06	17,14
07	Oportunidade de conhecer o mundo do trabalho, conhecer uma empresa, direitos e deveres como trabalhador	05	14,28
08	Ter o seu próprio rendimento, registro em carteira	04	11,42
09	Benefícios oferecidos pelas empresas	03	8,57
10	Atenção resguardada pela FUNDHAS	02	5,71
11	As vantagens serão proporcionais ao grau de interesse do menor	02	5,71
12	Execução de serviços menos desgastantes	01	2,85
13	Possibilidade de crescimento ordenado	01	2,85
14	Aprende a conciliar estudo/trabalho/lazer	01	2,85

No quadro nº 10 podemos detectar quais são as vantagens, para os menores, percebidas pelos empregadores em relação ao trabalho deles (menores) dentro das empresas. Exatos 42,85 % dos entrevistados afirmaram que o trabalho dentro da empresa proporciona ao menor a possibilidade de APRENDIZAGEM e obtenção de EXPE-

RIÊNCIA profissional. Logo depois, destacamos a segunda categoria de resposta (28,57%) a qual constitui-se na POSSIBILIDADE DE CRESCIMENTO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL E PROFISSIONAL e na perspectiva de CONTRATAÇÃO APÓS A MAIORIDADE (25,71%).

Pode-se observar ainda, no quadro nº 10, que houve uma certa concentração de respostas no que diz respeito a questão do ganho social por parte do menor no seu trabalho dentro das empresas. Estes ganhos vão desde a oportunidade de MANTER CONTATOS COM PESSOAS DE NÍVEIS SOCIAIS DIFERENTES (25,71%), até a possibilidade que o ambiente de trabalho oferece no sentido de DIFICULTAR O CONTATO DO MENOR COM A MARGINALIDADE (22,85%).

Outro dado levantado é o fato de o menor ter a vantagem de INICIAR BEM CEDO (17,14%) no mundo do trabalho, tendo a OPORTUNIDADE DE CONHECER SEUS DIREITOS E DEVERES COMO TRABALHADOR (14,28%), tendo o seu PRÓPRIO RENDIMENTO (11,42%) e sujeito aos BENEFÍCIOS QUE AS EMPRESAS OFERECEM (8,57%), tais como, alimentação, transporte, serviço social, assistência médica-odontológica, As demais categorias apresentaram frequências que variam de 2 a 6% aproximadamente.

QUADRO Nº 11: DESVANTAGENS PARA OS MENORES, PERCEBIDAS PELOS EMPREGADORES, EM RELAÇÃO DO TRABALHO DAQUELES NAS EMPRESAS.

- na página seguinte -

QUADRO Nº 11: DESVANTAGENS PARA OS MENORES, PERCEBIDAS
PELOS EMPREGADORES, EM RELAÇÃO DO TRABALHO
DAQUELES NAS EMPRESAS.

Quantidade	CATEGORIAS DE RESPOSTAS	Frequencia	Porcentagem %
01	Não há desvantagens	14	40,00
02	Prejuízo no rendimento escolar em face do horário de trabalho	05	14,28
03	Impossibilidade de crescimento profissional dentro da empresa	04	11,42
04	Má utilização das reais potencialidades dos menores	02	5,71
05	Impossibilidade de contratação após a maioridade	02	5,71
06	Incerteza quanto a futura absorção por parte da empresa	01	2,85
07	Desmotivação pela falta de treinamento específico na FUNDHAS	01	2,85
08	O menor não tem função específica dentro da empresa	01	2,85
09	Falta de acompanhamento ao menor, na empresa, pela FUNDHAS	01	2,85
10	Sentimento, pelo menor, de não profissionalização	01	2,85
11	Baixa remuneração	01	2,85
12	Não contratação após a maioridade por causa do serviço militar	01	2,85
13	Não responsabilidade por prejuízos causados, por ser menor	01	2,85
14	Diferença entre a cobrança de responsabilidade exercida em casa e no ambiente de trabalho	01	2,85

Fazendo-se uma análise dos dados expostos no quadro nº11, veremos que 40% dos entrevistados afirmaram NÃO HAVER NENHUMA DESVANTAGEM para o menor com o seu trabalho dentro das empresas. Este dado, praticamente, corresponde ao mesmo encontrado no

quadro anterior quando do questionamento a respeito de quais seriam as vantagens para o menor com o seu trabalho na empresa (no quadro nº 10, 42% opinaram que eram colocada à disposição dos menores a oportunidade de aprenderem uma profissão). Apesar desses 40% não vislumbrarem desvantagens alguma, 15% dos entrevistados concordam com o fato de o horário de trabalho (40 horas semanais) ser prejudicial para o rendimento escolar dos menores, fato este que levou, em alguns casos citados nas entrevistas, ao abandono da escola por parte dos menores.

Das 35 entrevistas consideradas, 11,42% dos entrevistados viu como desvantagem para os menores a impossibilidade de crescimento profissional dentro da empresa. Este percentual, podemos constatar, coincide com o número de menores que desempenham funções menos especializadas dentro das empresas, principalmente de office-boy, fato que tem como conseqüências a Má utilização das reais potencialidades do menor (5,71%), a não especificidade de suas funções (2,85%) e a incerteza quanto a sua futura absorção pela empresa (2,85%).

Os casos de desvantagens por Impossibilidade de contratação após a maioridade (5,71%) foram detectadas nos convênios com empresas Públicas (Caixa Econômica Federal, INPE, dentre elas), as quais só podem contratar mediante concurso público. Outros dados encontrados são, no nosso entender, interdependentes: Desmotivação pela falta de um treinamento específico por parte da FUNDHAS (2,85%), o encaminhamento do menor às empresas sem um acompanhamento específico (2,85%) e o conseqüente sentimento de não profissionalização (2,85%) por parte do menor, além disso também foram levantados fatores desvantajosos, tais como: o serviço militar que impossibilita o aproveitamento do menor na empresa, as diferentes cobranças exercidas pelos ambientes familiar e de trabalho, a não responsabilização do menor por atos por ele praticados em decorrência da própria menoridade e, por último, a baixa remuneração. Todos estes fatores negativos tiveram cada 2,85% de frequência nas respostas.

Além das perguntas feitas a respeito das vantagens e desvantagens tanto para a empresa como para o menor com o trabalho deste dentro daquela, foi perguntado ainda, quais seriam as sugestões que os entrevistados teriam a fazer, em nome da empresa, no sentido de melhorar a proposta de qualificação para o trabalho em relação a FUNDHAS e de maneira geral. Obtivemos as seguintes respostas:

QUADRO Nº 12: PROPOSTAS DOS EMPREGADORES COM RELAÇÃO A FUNDHAS

Quantidade	CATEGORIAS DE RESPOSTAS/PROPOSTAS	Frequencia	Porcentagem %
01	Manutenção de um programa global de treinamento e sua reciclagem	32	91,42
02	Maior proximidade e conhecimento da FUNDHAS por parte das empresas conveniadas. Maior relacionamento entre elas	09	25,71
03	Montagem de salas/oficinas com equipamentos p/o aprendizado e qualificação profissional	04	11,42
04	Manutenção de um programa de acompanhamento àqueles que completarem a maioria	04	11,42
05	Realização de triagem e testes de aptidão afim de detectar os menores	03	8,57
06	Criação de um maior número de programas e mais diversificados	02	5,71
07	Ampliar o atendimento a famílias mais estruturadas, não somente carentes e de favelas	02	5,71
08	Não tinha nada a propor	02	5,71
09	Maior disciplina aos menores, dando-lhes maior senso de responsabilidade	02	5,71
10	Melhor sistematização e organização do atendimento	02	5,71
11	Maior acompanhamento dos menores no dia a dia, maior contato com os pais, chamando-os à participar do processo educativo	02	5,71
12	Adequar o horario de trabalho ao de estudo, acompanhando o rendimento escolar, reduzindo as horas de trabalho	01	2,85
13	Atender a mais de uma criança p/família	01	2,85
14	Realizar avaliação dos egressos, visando a contratação dos melhores pela Prefeitura	01	2,85
15	Incentivo à prática esportiva	01	2,85
16	Criação de programas de bolsas de estudo	01	2,85

As propostas surgidas, depois de agrupadas, foram num total de 16 (dezesseis), no entanto uma delas se destacou pelo fato de quase todos os entrevistados (91,42%) terem-na levantado. Segundo eles a FUNDHAS deveria manter um programa global de treinamento e fazer, periodicamente, uma reciclagem deste programa. Para esta mesma categoria de resposta/proposta tivemos cinco (05) aspectos levantados, que foram agrupadas em um só.

São eles:

a. Realização de treinamentos específico para a função de mensageiro;

b. Orientação e treinamento para os menores sobre a questão de higiene;

c. Treinamento de noções de etiqueta e relacionamentos sociais;

d. Treinamento do menor em várias áreas e melhor preparação deles antes de serem encaminhados à empresa e,

e. Manutenção de um programa que vise a adequação e melhor ajustamento do menor em empresas cuja atividade seja de seu interesse e satisfação.

Em segundo lugar, com relação as propostas feitas, foi visto que as empresas solicitavam uma maior PROXIMIDADE DA FUNDHAS com relação as mesmas. Pelo que podemos aprender dos entrevistados, num total de 29,71%, a FUNDHAS não mantém um contato mais próximo com as empresas após a concretização do convênio, não havendo, por parte delas, um conhecimento dos objetivos, da filosofia e do trabalho global executado pela FUNDHAS.

Com menor porcentagem (11,42%) podemos observar dois aspectos no quadro nº 12: a) Os entrevistados consideram importante a montagem de salas e oficinas com equipamentos necessário para o aprendizado e para a qualificação profissional dos menores em áreas específicas, tais como, mecânica, hidráulica, elétrica. Este aspecto poderá ser conjugada com a primeira categoria exposta no

quadro nº 12; b) O segundo aspecto levantado é o da manutenção de um programa de acompanhamento aos egressos num período determinado, após atingida a maioridade, período este que iria até a colocação e absorção do indivíduo no mercado de trabalho.

Tivemos ainda outros tipos de propostas, embora com menor frequência, que visam a melhoria do atendimento da FUNDHAS. Para alguns (8,57%) é importante a realização de uma triagem e aplicação de testes de aptidão afim de detectar os melhores e a estes conceder a oportunidade de irem para uma das empresas convencionadas; Outros são favoráveis a criação de outros programas de atendimento mais diversificados (por exemplo, informática). Vimos também que, na visão de 5,71% dos entrevistados, é necessário ampliar o atendimento as famílias mais estruturadas, não limitando-se às carentes, além disso possibilitando uma maior participação dos pais e responsáveis no processo sócio-educativo da FUNDHAS, transferindo aos menores maior senso de responsabilidade com trabalho e com a escola.

No que se refere à parte burocrático-administrativo, 5,71% dos entrevistados acreditam que a FUNDHAS deveria sistematizar e organizar o atendimento ao menor (médico-odontológico, serviço social, férias, pagamentos, etc.) afim de evitar os constantes deslocamentos do menor do local de trabalho para a sede da FUNDHAS. Além disso, eles são favoráveis a manutenção pela Fundação de um grupo de menores em "reserva" e "a disposição" para as possíveis trocas imediatas, nos casos de faltas, licença médica, dispensas e férias.

Outras respostas podem ser constatadas no quadro nº 12, mas não são merecedoras de comentários por sua ínfima frequência, podendo as mesmas serem abstraídas numa rápida leitura do referido quadro, não tendo obtido as mesmas mais que 2,85% da frequência de respostas.

QUADRO N° 13: PROPOSTAS DOS EMPREGADORES DE "MANEIRA GERAL"

Quantidade	CATEGORIA DE RESPOSTAS/PROPOSTAS	Frequencia	Porcentagem %
01	O trabalho da FUNDHAS é muito importante devendo ser mais propagado, visando despertar a participação de mais empresas	11	31,42
02	A estrutura da FUNDHAS e do seu trabalho deixa muito a desejar, devendo haver uma revisão desta postura	02	5,71
03	A FUNDHAS deveria tornar obrigatória a frequência escolar	02	5,71
04	Nada propôs	02	5,71
05	As empresas deveriam cumprir a lei contratando menores e mantendo o vínculo empregatício	02	5,71
06	A FUNDHAS incentiva, com seu atendimento, ao menor fugir da marginalidade	01	2,85
07	É um trabalho gratificante	01	2,85
08	A FUNDHAS deve dar mais apoio às empresas conveniadas	01	2,85
09	A FUNDHAS deve patrocinar um trabalho junto à sociedade favorecendo a aceitação do menor por ela	01	2,85
10	Programa de vasectomia e ligadura de trompa nas favelas	01	2,85
11	Criação de prisões agrícolas	01	2,85

Em relação as sugestões recebidas por nós no que se refere aos aspectos gerais do atendimento ao menor realizado pela FUNDHAS, vimos que 31,42% dos entrevistados diagnosticaram o trabalho da Fundação como sendo muito importante, no entanto para eles deveria haver uma maior propagação deste visando, principalmente, despertar um maior número de pequenas, médias e grandes empresas para participarem em convênio com a Fundação na tentativa de

reverter o quadro deprimente de menores em situação de carência, de abandono e sem nenhuma perspectiva em termos de seu futuro como pessoa humana capaz e produtiva.

Para alguns (5,71%) a estrutura organizacional da FUNDHAS deixa muito a desejar, considerando importante uma revisão da postura assumida. O percentual que caracteriza o item 02 do quadro nº 13 coincide com o observado no item 10 do quadro nº 10, onde exatamente 5,71% dos entrevistados opinaram por uma melhor sistematização e organização ao atendimento executado pela FUNDHAS, fato que foi discutido quando da análise que fizemos do respectivo quadro.

Também foram observadas sugestões no sentido de a FUNDHAS incentivar, com o seu trabalho, uma fuga, um não contato dos menores com a "marginalidade das ruas" (2.85%). Com um mesmo percentual, tivemos propostas para um maior apoio da FUNDHAS às empresas conveniadas favorecendo um trabalho institucional junto a sociedade no sentido de reverter a crença de que todo menor por ela atendido seja marginal em potencial, criando um clima de aceitação comunitário a estes menores trabalhadores.

Foram constatados outros tipos de sugestões de maneira geral, inclusive algumas bem provocantes, tais como: " que o governo pague o Pessoal da Área Social e visite as favelas, que faça vasectomia nos homens e amarre as trompas das mulheres", "os presos com mais de 5 anos de prisão, devem ir para uma prisão agrícola, para o sustento" e "com o dinheiro gasto com o sustento de alguns vagabundos, dá para manter a educação do menor". Sem comentários.

CAPÍTULO IV

1. SÍNTESE CONCLUSIVA:

No decorrer deste trabalho tivemos oportunidade de discutir alguns aspectos relacionados com a questão da qualificação profissional de menores de classe de baixa renda.

No Capítulo I analisamos a questão do trabalho e sua relação com a qualificação profissional dentro do universo no qual esta relação se desenvolve - A EDUCAÇÃO.

Afirmamos que "o homem se define por sua atividade produtiva" e esta atividade produtiva, por sua vez, será a definidora de uma "realidade social determinada". Dentro deste contexto social dado, acreditamos ser o trabalho o "estabelecedor das relações entre os homens", ou seja, através do seu trabalho (da sua atividade produtiva) o homem estabelece suas relações com outros homens e define-se como ser social.

A nossa intenção naquele primeiro capítulo era a de destacar os princípios gerais que, no nosso entender, devam ser norteadores de toda prática educativa que tenha como meta a EDUCAÇÃO através da atividade produtiva, a EDUCAÇÃO PELO TRABALHO. Neste sentido temos a convicção de que o trabalho verdadeiramente educativo é aquele no qual subordina-se à dimensão formativa, a dimensão produtiva, ou seja, deve-se buscar no trabalho educativo a conscientização do trabalhador como ser ativo e, por que não dizer, transformador de sua própria história. Através do trabalho educativo deve-se favorecer ao homem-trabalhador oportunidades dele estabelecer relações sociais com outros homens.

Analisando a evolução do desenvolvimento do trabalho desde a fase da COOPERAÇÃO SIMPLES até a fase da GRANDE INDUS

TRIA, passando pela MANUFATURA, vimos que houve um deslocamento do centro do processo produtivo do trabalhador para a máquina. Com este deslocamento um fator novo surgiu. Surge a necessidade de se preparar o homem para aceitar sua nova condição de coadjuvante. Este fator é sintetizado no termo QUALIFICAÇÃO. À escola, à educação, será dada a função de inculcar hábitos de comportamento requeridos para o exercício do trabalho. À indústria, aos aparelhos produtivos será destinada a função de formação e reprodução da força do trabalho. Porém, é papel da Escola/Educação e a ela compete, dimensionar o trabalho como intervenção do homem na natureza e como forma de construção da sociedade. Esta deve ser, a meu ver, a função política da Educação. Quanto ao trabalho, este deve ser antes de qualquer coisa um DIREITO. Direito que não fira ou impossibilite o exercício de outros direitos (Educação, Lazer, Cultura, etc.). Trabalho deve ser um meio de realização pessoal, social e histórica.

Ainda no Capítulo I, tivemos oportunidade de analisar a evolução histórica da formação profissional no Brasil, partindo do estabelecimento de três grandes períodos da história política e econômica brasileira:

1º PERÍODO: Da Colonização até 1930.

Modelo agro-exportador.

2º PERÍODO: De 1930 até 1959/60

Modelo de Substituição das Importações.

3º PERÍODO: A partir de 1960

Modelo de Internacionalização da Economia.

Vimos também nesse Capítulo um quadro desolador de como se encontra a infância e a adolescência brasileira de maneira geral e relacionada especificamente à questão do trabalho, comparando formas aviltantes de trabalho com o que é permitido e definido pela legislação trabalhista brasileira.

No Capítulo II, tivemos oportunidade de expor

os dados históricos da Fundação Helio Augusto de Souza - FUNDHAS , descrevendo sua estrutura e de que forma esta estrutura funciona , sua dinâmica enfim. Uma análise mais aprofundada faz-se necessário no que diz respeito ao depoimento da Sra. REGINA HELENA quanto aos objetivos da FUNDHAS, objetivos de cada programa quando da sua elaboração, o porque da sequência (hierarquia) entre cada programa, o porque da obrigatoriedade da passagem dos educandos por determinados programas (Pelotão Mirim e Limpeza Urbana) e o porque da obrigatoriedade do uso de uniforme. Também será importante destacar qual foi a opção assumida pela FUNDHAS no que diz respeito a forma de atuação através da qual seria alcançada a qualificação profissional dos educandos. Esta análise é importante pelo fato de nós termos condições de desvelar a Instituição não como ela se apresenta em seus documentos oficiais nem tão pouco a partir das observações que conseguimos fazer durante um longo tempo, mas sobretudo, esta análise é importante por ser ela feita em cima de depoimento concreto da pessoa que idealizou e estruturou todo o trabalho da FUNDHAS da maneira como o encontramos no momento da realização do presente estudo.

Inicialmente, um dos aspectos que considero dos mais relevantes na proposta de atuação da FUNDHAS, reside no fato da importância dada ao trabalho Institucional. O que ocorria antes de 1984, no COSEMT, era uma categorização de dois grupos distintos de menores quanto a sua atividade laboral. De um lado estava o grupo dos engraxates, vigias de autos, que executavam suas atividades na rua sem nenhuma vinculação empregatícia com a Instituição, mantendo com ela um pseudo-vínculo de atenção social (através de técnicos especializados em serviço social). No outro lado encontrava-se o grupo dos garis da limpeza urbana e dos mensageiros (o primeiro atuando nas ruas e o segundo no âmbito interno da Prefeitura Municipal) que mantinham um vínculo empregatício com a Instituição e estavam sujeitos a um atendimento mais direto, mais imediato. A primeira dentre as providências tomadas foi a de se extinguir esses "projetos de rua" e "ABRIGAR TODOS OS MENORES ATRAVES DE UM VÍNCULO EMPREGATÍCIO", com a expectativa de trazer para o mundo da Instituição

aqueles que desordenada e aleatoriamente com ele mantinha contato. Este aspecto da visãoda Instituição e do estabelecimento do vínculo do educando à ela caracterizará e diferenciará a atuação do COSEMT/FUNDHAS com relação aos vários programas de atendimento à criança espalhados pelo Brasil, fato que reputamos de fundamental importância na proposta do COSEMT/FUNDHAS.

A importância que conferimos ao vínculo empregatício do menor com a Instituição perpassa àquela discussão que efetuamos no ítem 3, do Capítulo I, ou seja, a partir do momento em que o Jovem das Classes menos favorecidas é chamado à colaborar ou até mesmo a assumir o orçamento familiar, ele é levado a execução de atividades no setor informal, inseguro, de baixa remuneração, com carga horária excessiva. Isto ocorre pelo fato de este chamamento ser feito frequentemente a um contingente extraordinariamente grande de crianças e jovens que é jogado sucessivamente, sem qualificação alguma, no "Mercado de Trabalho" sujeitando-se às Leis por ele imposta.

Como dissemos no Capítulo I, não há de se sustentar num país do Terceiro Mundo, a tese de que o jovem precise menos de trabalho do que o adulto, no entanto, temos certeza de que é possível oferecer-lhe trabalho e ocupação em condições adequadas e compatíveis ao seu estágio de desenvolvimento e de capacidade produtiva. Neste aspecto, temos plena convicção que a FUNDHAS mostra, através de sua proposta, que é possível conjugar a necessidade do trabalho com a condição humana e de cidadão do menor trabalhador. Deixemos de lado, momentaneamente, a visão das empresas que absorvem a mão-de-obra fornecida pela FUNDHAS e nos prendamos tão somente ao aspecto legal do vínculo MENOR X FUNDHAS.

Um segundo aspecto a ser levantado quanto ao desenvolvimento do trabalho do COSEMT/FUNDHAS é o da ampliação do atendimento à uma faixa etária mais extensa. Antes de 1984, o COSEMT atendia prioritariamente menores acima dos 14 (quatorze) anos. Depois de 1984 esta faixa etária foi estendida dos 7 aos 18 anos de

idade. Tal extensão foi realizada com a intenção de reduzir os casos de crianças com quadro de delinquência praticamente irreversível, que entravam na Instituição aos 15 ou 16 anos. Ampliando-se a faixa etária de atendimento dos 7 aos 18 anos era possível ter-se um acompanhamento mais completo, passando por várias fases do desenvolvimento dos educandos.

Os Objetivos da Instituição, no momento da estruturação do trabalho, era o de atender a criança carente naquilo que era uma necessidade - A questão do trabalho. No entanto, este trabalho deveria ter algumas garantias que permitissem o engajamento da criança e do jovem no mesmo. Caso não houvessem tais garantias, eles iriam trabalhar da mesma forma só que em atividades informais, na rua, expostas a uma "série de assédios por parte de marginais" e sem nenhuma estrutura na sua retaguarda para orientá-los quando se fizesse necessário.

Nesse contexto, os programas que foram desativados (engraxate, vigia de autos), os que foram mantidos (Limpeza Urbana, Mensageiro) e os que foram criados (Horta, Disk-horta, Pelotão Mirim, etc.) tinham como objetivo proporcionar uma atividade de trabalho vinculada em termos legais e que não se situassem na informalidade do mercado de trabalho. Os primeiros programas foram desativados pelo fato de não permitirem o preenchimento ou o alcance deste objetivo.

A sequência ou hierarquia entre os programas surgiu da necessidade de criar-se uma HORIZONTALIZAÇÃO entre os mesmos. Tal horizontalização permitiria a criação de tantos programas quantos fossem necessários sem a obrigatoriedade de ter-se programas ' mais completos e complexos interpostos uns aos outros, bastando hierarquizar-se grupos de atividades e dentro deles criar-se os diversos setores de atuação numa linha igualitária e horizontal (" a cada um segundo as suas potencialidades").

Neste sentido (da visão horizontal) é que foram

criados os dois (2) grandes grupos de atividades ocupacionais: OCUPACIONAL I, para crianças de 7 a 14 anos e o OCUPACIONAL II, para adolescentes dos 14 aos 18 anos. Dentro destes dois grandes grupos é que se incorporavam os diversos programas.

Pergunta-se: - haveria uma seqüência entre os diversos programas de cada grupo a ser cumprido pelo educando? Sim, haveria. E o por que desta seqüência? Com relação aos programas do OCUPACIONAL I os mesmos eram desenvolvidos, exceção feita ao Pelotão Mirim, dentro da própria Instituição. Esta proximidade permitia aos técnicos uma ação mais efetiva de educação assistemática junto à criança. Inicialmente a criança de 7 a 10 anos de idade, na visão da Instituição deveria executar suas atividades em lugar aberto, espaçoso e em contato direto com a natureza, daí o seu encaminhamento aos projetos "Horta, Cunicultura, Coturnicultura". Em decorrência do projeto Horta surgiu o DISK-HORTA que possibilitaria uma desmistificação da visão que a comunidade tinha das crianças atendidas pela FUNDHAS.

Na faixa etária acima dos 10 anos, estendendo - se até aos 14 anos, poderiam ser colocados em oficinas (10 aos 12 anos) e encaminhados ao Pelotão Mirim (12 aos 14 anos). As oficinas funcionavam também no interior da Instituição e num total de 2 unidades: uma marcenaria e outra de Confeção de doces caseiros (esta a única atividade voltada para as meninas).

Quanto ao Pelotão Mirim, além do conteúdo ocupacional, tinha uma outra conotação. O Pelotão Mirim, dentro do OCUPACIONAL I, era o primeiro programa cuja atuação da criança era diretamente na rua, em contato com o público. A passagem por ele era obrigatória pelo fato de ser o último programa na qual a criança atuaria antes de ser admitido no OCUPACIONAL II. Além disso, o treinamento e as orientações necessárias antes de serem nele incorporadas era de fundamental importância para os educandos quanto à sua segurança em atividades futuramente desenvolvidas na rua nos projetos OCUPACIONAL II. A partir daqui o Pelotão Mirim passou a ser o trampolim e a porta de entrada para os programas mais direcionados a formação do educando como cidadão e como trabalhador.

Os Programas do OCUPACIONAL II tinham como primeiro degrau a LIMPEZA URBANA, sendo obrigatória a passagem do educando pelo mesmo. Por que? A Limpeza Urbana favorecia um maior número de vagas e, conseqüentemente, abrigava maior número de educandos. Além disso, a passagem dele pelo programa (no decorrer de quase um ano) possibilitava aos técnicos um espaço de tempo maior para conhecer o educando, identificar suas aptidões e interesses, principalmente aqueles que não eram oriundos de um dos programas do OCUPACIONAL I e que eram admitidos diretamente na Instituição aos 14 ou 15 anos de idade. Somado a este aspecto ao qual nos referimos, o espaço de tempo que o educando passava na Limpeza Urbana permitia a ele um contato inicial com o mundo do trabalho, conhecendo e exercitando seus direitos e deveres como trabalhador. Após a passagem pela Limpeza Urbana pressupunha-se que o educando estivesse pronto para executar tarefas mais específicas, diferentemente daquelas executadas na Limpeza Urbana de caráter meramente ocupacional.

Com a saída do educando da Limpeza Urbana e o seu engajamento em outro programa é que tem início, a nível institucional a preocupação com o profissionalização e qualificação dos educandos. Surge então a questão: que tipo de método profissionalizante iria ser utilizado e implantado pela FUNDHAS? A vivência e a dinâmica institucional estabeleceram que somente através da PRÁTICA seria possível buscar a profissionalização da clientela, resgatando o antigo sistema de aprendizagem definido na relação APRENDIZ x MESTRE, no "aprender fazendo". Se foi a decisão correta veremos um pouco à frente. Esta foi a forma, o método pelo qual iria-se buscar a qualificação profissional da clientela atendida. Com a definição de vários setores de atuação (em linha horizontal) dentro de determinados grupos de atividades procurou-se sistematizar o encaminhamento dos educandos aos diversos programas: O Educando entraria pela Limpeza Urbana, executando atividade meramente Ocupacional, mas tendo o contato inicial com o mundo do trabalho e formando uma visão do mesmo a partir dos seus direitos e obrigações e passaria por uma série de "promoções" de acordo com o seu interesse e as suas aptidões: "a cada um segundo as suas potencialidades".

Este método APRENDIZ x MESTRE, uma relação assistemática, foi estendida também para a prática educativa não profissionalizante junto aos menores. Por exemplo, na transmissão de noções básicas de higiene e apresentação pessoal de postura à mesa, e de relacionamento social como um todo. No dizer da Sra. REGINA HELENA: "muita coisa em matéria de educação não precisa ser VERBALIZADA, mas sim VIVENCIADA" e era esta vivência que a FUNDHAS favorecia. É aqui, na vivência de novas formas de relacionamento social e de apresentação pessoal que entra a OBRIGATORIEDADE do uso de uniforme. Ela visava, primeiramente, fornecer ao educando de classe carente condições de apresentabilidade no ambiente de trabalho. Em segundo lugar o uso obrigatório do uniforme permitia a rápida identificação do educando em situações que se fizesse necessário atendimento imediato na rua, ou em outro local.

Como última consideração a ser feita a partir do depoimento ora discutido, gostaríamos de ressaltar a visão institucional do trabalho junto às empresas. Naquela ótica a parceria com o empresariado teria como objetivo primordial a transferência de parte da responsabilidade pelo atendimento daquela parcela da comunidade às empresas. Estas seriam co-responsáveis pelo atendimento e pela preparação profissional dos educandos, a elas cabendo a abertura em seu interior de um espaço no qual aquele educando pudesse desenvolver-se profissionalmente. Seria responsabilidade da FUNDHAS manter o vínculo empregatício com o educando, dispensando-lhe assistência médica, odontológica, psicológica, social e judiciária. Também seria papel da Instituição trabalhar junto aos familiares do educando assistindo-lhes quando possível e necessário. O desafio portanto, deveria ser conjuntamente enfrentado: de um lado a FUNDHAS como representante do Estado, do outro as empresas, como representante da sociedade organizada.

No Capítulo III, fizemos uma abordagem de como se dá e de como é vista, na prática, a qualificação para o trabalho proposta pela FUNDHAS. Tal abordagem foi feita a partir do depoimento e das opiniões dos próprios usuários da mão-de-obra posta a dis-

posição pela FUNDHAS.

Um dos dados que nos chamou atenção mesmo antes da aplicação dos questionários, foi o grande número de convênios cancelados no espaço de 4 (quatro) meses (entre janeiro e maio de 1989). Este número foi de exatos 32 (trinta e duas) empresas. A que poderíamos creditar esta baixa de exatamente 45% no número de empresas conveniadas, uma vez que em dezembro de 1988, elas eram 71 (setenta e uma) ?

Durante a realização das entrevistas com as empresas conveniadas, tivemos oportunidade de manter contato com quatro (4) empresas que cancelaram convênio. Foi opinião unânime destas que tomaram tal atitude em decorrência da total falta de organização da FUNDHAS e segundo eles não havia uma sistematização do trabalho por parte da Instituição. Não podemos afirmar que os vinte e oito (28) convênios restantes que foram cancelados o tenha sido pelo mesmo motivo.

Com relação aos dados obtidos com as entrevistas realizadas, gostaríamos de fazer algumas considerações sobre aspectos referentes às perguntas em aberto, que foram representadas pelos quadros de nºs 08 a 13.

Inicialmente, quanto ao quadro nº 8, veremos que o que ainda predomina no pensamento do empresariado, representado no universo que pesquisamos, é a questão da utilização de uma mão-de-obra de baixo custo. Caso somemos as duas primeiras categorias de respostas do quadro nº8, veremos que 80% das empresas pesquisadas estabeleceram convênio com a FUNDHAS, principalmente pelo fato de terem a sua disposição uma mão-de-obra de baixo custo onde há um desencargo obrigacional da empresa com relação ao menor. A dimensão social do trabalho, da faceta de preocupação com o problema do menor ficou num plano secundário. Apesar desta afirmação, acredito ser este o Caminho. Conforme experienciamos dentro da Fundação Helio Augusto sem a participação das empresas, embora tendo as mesmas um

objetivo claro e imediato de utilização de mão-de-obra sem altos custos, seria praticamente impossível tentar-se executar um trabalho mais efetivo junto aos educandos, visto que na estrutura do Poder Municipal não haveria espaço para abrigar todos em atividades ocupacionais.

Na visão da FUNDHAS, o convênio com as empresas teria como objetivo principal favorecer ao educando condições para que eles pudessem, dentro delas, conhecer e identificar as formas de relações entre empregador x empregado e terem, desde já, um espaço o qual tenham condições de ocupar no mercado de trabalho a partir do momento em que atinjam a maioridade. Vimos então que os objetivos, os fins a serem alcançados de um lado pela FUNDHAS e do outro pelas Empresas são diferentes, no entanto, isto não impossibilita que cada uma garanta, na sua visão particular, um espaço que é de vital importância na vida dos educandos - o espaço do trabalho, contribuindo no sentido de oferecer ao menor carente um instrumento valioso (o trabalho) para a sua luta contra a marginalidade.

No entanto, é possível fazer-se uma outra leitura em cima dos dados apresentados no quadro nº 8, a partir da qual poderíamos conjugar a um só tempo os interesses e objetivos das duas partes envolvidas no convênio: a FUNDHAS e as EMPRESAS. Tal leitura seria feita através daquilo que MICHAEL W. APPLE (1982) denominou CURRÍCULO OCULTO.

Tomando-se a Fundação como uma Instituição educativa e conferindo-lhe características de escola, sabemos que uma das funções desta (no processo de hegemonia entre as classes) é a da transmissão de valores e tendências culturais e econômicas que como bem diz APPE, "são compartilhados por todos", valores e tendências que estabelecem o lugar de cada um conforme sua potencialidade.

A escola, através de sua prática no decorrer da história, sempre esteve ligada a outras instituições bem mais poderosas e sempre transmitiu conhecimentos comprometidos com interesses

de estruturas que, detentoras do poder político e do controle econômico, são também detentores do poder e controle cultural. Isto nos impõe duas condições: A primeira que vincula a existência da escola às relações que ela mantém "com outras Instituições mais poderosas, instituições que estão unidas de um modo tal que produzem desigualdades estruturais de poder e de acesso a recursos. A segunda é que essas desigualdades são reforçadas e reproduzidas pela escola (embora não apenas por ela, é claro)" (28). Esta mesma afirmação corresponde a que utilizamos no Capítulo I ao dizer, conforme SALIM (1980), que exagerada é a visão que coloca a escola como elemento privilegiado na reprodução da força de trabalho. A escola, através das suas atividades curriculares, pedagógicas, na sua prática em sala de aula, desempenha um papel fundamental na preservação e criação das desigualdades existentes. Com diferenças que lhes são inerentes, podemos aqui incluir a atuação da FUNDHAS e para fazermos uma análise do que ora afirmamos, vale destacar uma colocação feita por APPLE (29):

....Uma importante função tática da escolarização parece ser a transmissão de diferentes valores e tendências a diferentes populações escolares. Se um conjunto de estudantes é visto como prováveis membros de uma classe profissional e empresarial, então suas escolas e seu currículo parecem estar organizados em torno de flexibilidade, opção, pesquisa, etc. Se, por outro lado, vêem-se as destinações prováveis dos estudantes como a de trabalhadores semi-especializados ou sem especialização, a experiência escolar tende a enfatizar a PONTUALIDADE, o ASSEIO, A FORMAÇÃO DE HÁBITOS, e assim por diante.

Quando chamamos a atenção no parágrafo anterior para "diferenças" que são inerentes à FUNDHAS com relação a chamada escola (vista como todo um aparelho educativo) gostaríamos de afirmar que a FUNDHAS faz uma opção clara e objetiva sobre qual a clientela que irá atender enquanto que a escola formal diz-se aberta

(28) APPE, Michael W.: "Ideologia e Currículo", Brasiliense, São Paulo, 1982, pág. 99.

(29) APPE, Michael W.: "Ideologia e Currículo", Brasiliense, São Paulo, 1982, pág. 100.

a qualquer indivíduo, de qualquer classe. Neste sentido, obviamente que dentro dela (FUNDHAS) teremos em quase sua totalidade as destinações prováveis dos seus educandos como a de trabalhadores semi-especializados ou sem especialização, e isto é tão patente que a vantagem principal que as empresas conveniadas encontraram foi a do baixo custo da mão-de-obra. Um outro aspecto que dá um conteúdo prático verdadeiro aquilo que fizemos questão de ressaltar nas afirmações de APPLE (Pontualidade, Asseio, formação de hábitos) é que tais aspectos tornam-se requisitos valiosos considerados, dentro da FUNDHAS, como fundamental nos processos de transferência de educandos de um programa para outro (vide Capítulo II, ítem C), e nas próprias colocações a respeito da obrigatoriedade do uniforme, da postura à mesa, nos hábitos adquiridos pelos menores sistematicamente, isto justificado pelo fato de que, TACITAMENTE (Ocultamente), aprendem-se normas sociais identificáveis principalmente pelo fato de participar-se continuamente de atividades diárias e executar-se diariamente tarefas no ambiente da Instituição.

Feita esta análise é importante percebermos que apesar do que expresso pelos idealizadores ou definido objetivamente por estatuto, existente contrariamente um currículo oculto, portanto, não exteriorizado, que tem papel fundamentais numa análise que se faça da prática Institucional. Tal currículo constitui-se de: "Normas e valores que são implícita, porém efetivamente transmitidos pelas escolas e que habitualmente não são mencionadas na apresentação feita pelos professores dos fins ou objetivos" (30). Neste sentido por estar historicamente vinculada e dependente de sua relação com estruturas mais poderosas a escola passa não só a reforçar mas a transmitir como válidos, valores e normas destas estruturas. Daí decorre a crença no trabalhador PONTUAL, DE BOA APARÊNCIA, ASSEADO, ETC.

Baseado nas afirmações anteriores é que podemos

(30) APPLE, Michal W.: "Ideologia e Currículo", Brasiliense, São Paulo, 1982, pág. 127

perceber que, de fato, não há desvantagens para as empresas com o trabalho do menor dentro dela (quadro nº 9). Não há desvantagens quando relaciona-se CUSTO X ATIVIDADE DOS MENORES, posto que estes desempenham funções que se fossem entregues a adultos teriam um custo maior para a empresa. Porém, quando relaciona-se CUSTO x ESPECIFICIDADE TÉCNICA dos mesmos vê-se que há uma queixa generalizada por parte das empresas. Para justificar tal fato conjuguemos em um só tempo as categorias de resposta 2,3 e 4 do quadro nº 9. Neste caso específico, teremos 70% dos entrevistados levantando praticamente a mesma desvantagem, qual seja: Ausência de um treinamento técnico específico que especialize a mão-de-obra do menor. Aqui as empresas não demonstraram interesse em elas próprias executarem este treinamento. Talvez, se assim o fizessem o custo da mão-de-obra não seria tão vantajoso.

Com relação as vantagens existentes para os menores com o trabalho destes dentro das empresas, acredito que sejam bem maiores que as desvantagens. Nas empresas eles têm oportunidade de obter um aprendizado profissional e travar os primeiros contatos com o mundo do trabalho. Quanto ao aproveitamento da mão-de-obra, após atingida a maioria vimos que a FUNDHAS, através dos convênios existentes, NÃO TEM proporcionado um aproveitamento efetivo dos egressos dentro das empresas. Do total de menores encaminhados aos convênios no espaço de um ano (1988) apenas 23% logrou continuar na empresa após a maioria. Isto deve-se basicamente a falta de um treinamento específico dentro da FUNDHAS e a um distanciamento dela com relação as empresas conveniadas o que também favorece a ocorrência de um grande número de convênios cancelados. Algumas propostas foram levantadas pelos entrevistados visando solucionar problemas que vêm ocorrendo na área de convênios, principalmente no que diz respeito a qualidade da mão-de-obra posta à disposição das empresas pela FUNDHAS. Pelo que podemos perceber os educandos estão sendo encaminhados aos convênios sem nenhuma pré-qualificação. Isto ficou patente quando realizamos a análise do quadro nº 12, do Capítulo anterior onde 91% dos entrevistados propuseram a realização e manutenção, pela FUNDHAS, de um programa de treinamento específico

e a sua constante reciclagem".

Este aspecto vem a colocar em dois polos distintos a concepção sobre qual o método correto a ser utilizado para qualificar profissionalmente o educando: em um dos polos a concepção assumida pela FUNDHAS de procurar, através de um conjunto de atividades ASSISTEMÁTICAS (o aprender fazendo), alcançar o seu objetivo de qualificação. No segundo polo encontramos as empresas conveniadas que requisitam um programa básico de treinamento, onde seja transmitido um mínimo de informações sobre o trabalho na empresa e noções básicas para atuação dentro de setores específicos nas mesmas. Este ponto ora analisado vem a confirmar ainda mais o que discutimos no Capítulo I a respeito do papel da escola no cenário onde se reproduz a força de trabalho. A ela (escola) cabe um papel de coadjuvante no sentido de transmitir e inculcar hábitos de comportamento requeridos para o exercício do trabalho.

No caso específico da relação FUNDHAS x EMPRESA o que vimos foi justamente uma reprodução do quadro acima descrito: de um lado a FUNDHAS agindo como uma ponte de ligação do educando com o mundo do trabalho e, embora atuando assistematicamente com o objetivo explícito de garantir aos educandos oportunidades de qualificação profissional como fuga do mundo marginal sem que haja uma preocupação de sua parte com o treinamento específico a cada setor de atividade; do outro lado encontram-se as empresas que, pretendendo elas próprias qualificar tecnicamente o educando, propõem à FUNDHAS uma melhor organização em seu funcionamento, visando, prioritariamente, SISTEMATIZAR um programa de treinamento onde os hábitos de comportamento essenciais à prática nesse mundo do trabalho sejam efetivamente transmitidos.

No entanto, apesar deste aspecto acima discutido, não se pode negar a importante dimensão do trabalho executado pela FUNDHAS no campo do atendimento ao menor em São José dos Campos - SP. Esta dimensão é ampliada quando se compara o tipo de atendimento prestado pela FUNDHAS ao de outras Instituições e, prin

principalmente, a atenção prestada pelo Poder Público Municipal em São José dos Campos, ao problema do menor em relação a outros tantos municípios brasileiros que, em sua maioria, sequer abriram os olhos para a situação extremamente grave em que se encontram a infância e a juventude.

Em parte, a importância do trabalho deve-se a participação da comunidade, através do espaço aberto dentro da própria Prefeitura Municipal que permitiu uma absorção da mão-de-obra do educando dentro da sua estrutura e da compreensão do empresariado para o problema, compreensão esta que embora tenha vindo a suprir uma deficiência de mão-de-obra não especializada que as empresas necessitem, não deixa de ser importantíssima na busca do objetivo principal ao qual a FUNDHAS deseja chegar: o de, através da atividade laborial, favorecer ao menor carente, os meios e os instrumentos necessários para que o mesmo não desemboque numa vida marginal e sem perspectiva nenhuma em torno do seu futuro. A partir desta constatação vê-se a necessidade de a FUNDHAS propagar mais abertamente o seu trabalho, no sentido de captar um maior número de empresas para que dele participe.

2. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Conforme dados da UNICEF (Relatório 1989) e do BANCO MUNDIAL (Relatório de 1987 e 1988) temos os seguintes indicadores, os quais exporemos de forma comparativa:

a) TAXA DE MORTALIDADE DOS MENORES DE 5 ANOS, EM 1987:

. BRASIL	8,7%
. FILIPINAS	7,5%
. COLÔMBIA	6,9%
. PARAGUAI	6,3%
. SRI LANKA	4,5%

b) TAXA DE MORTALIDADE DOS MENORES DE 1 ANO, EM 1987:

. BRASIL	6,4%
. FILIPINAS	4,6%
. COLÔMBIA	4,6%
. PARAGUAI	4,2%
. SRI LANKA	3,4%

c) TAXA DE ALFABETIZAÇÃO DE ADULTOS, MASCULINO/FEMININO, EM 1985:

	Masc.	Fem.
. PARAGUAI	91%	85%
. SRI LANKA	91%	83%
. COLÔMBIA	89%	87%
. FILIPINAS	86%	85%
. BRASIL	79%	76%

d) ALUNOS DA 1ª SÉRIE QUE CONCLUEM O 1º GRAU, DE 1980 A 1986:

. SRI LANKA	91%
. FILIPINAS	64%
. PARAGUAI	48%
. COLOMBIA	37%
. BRASIL	!..20%

e) ALUNOS MATRICULADOS NO SECUNDÁRIO, DE ACORDO COM O NÚMERO DE ADOLESCENTES DO GRUPO ETÁRIO CORRESPONDENTE EM 1984:

. FILIPINAS	65%
. SRI LANKA	61%
. COLÔMBIA	49%
. BRASIL	35%
. PARAGUAI	31%

f) CRIANÇAS IMUNIZADAS PELA VACINA TRÍPLICE, EM 1986/87:

. FILIPINAS	73%
. SRI LANKA	61%
. COLÔMBIA	58%
. PARAGUAI	58%
. BRASIL	57%

g) ESPERANÇA DE VIDA AO NASCER, EM ANOS DE 1987:

. SRI LANKA	71 anos
. PARAGUAI	67 anos
. COLÔMBIA	65 anos
. FILIPINAS	64 anos
. BRASIL	64 anos

Como vimos acima, os dados demonstram que em países menos ricos os indicadores sociais são melhores que os do Brasil. A comparação dos dados demonstra que as condições de vida daqueles países são melhores que as nossas. Isto não é uma vantagem accidental. Apesar de menos ricos aqueles países conseguem oferecer à sua população condições de vida melhores, com menor quantidade de recursos, que no nosso país.

Esta comparação torna-se deprimente se analisarmos a parcela do orçamento destinado por cada governo aos gastos com a educação, em 1986. Enquanto nas FILIPINAS aplicaram 20,5%, PARAGUAI 12,2%, SRI LANKA 8,4%, o Brasil aplicou apenas 3,0%. Isto constitui-se num verdadeiro crime de lesa pátria uma vez que a própria CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL, no seu art. 212, estabelece que a União deve aplicar anualmente NUNCA MENOS de 18% e os ESTADOS E MUNICÍPIOS 25% de sua receita total em educação.

Outras informações demonstram que países como Cuba e Costa Rica, com renda per capita menores que a brasileira, conseguiram, há tempos, diminuir suas taxas de mortalidade a níveis inferiores a 20 (vinte) mortes para cada 1000 (mil) nascimentos, enquanto o Brasil orgulha-se em ter reduzido de 120 (em 1960) para 70 (em 1982) o número de mortes para cada mil nascimento, segundo a UNICEF.

Cuba e Costa Rica não são potências econômicas mas são países onde houve VONTADE e DECISÃO POLÍTICAS em priorizar o serviço social, aprimorando e expandindo o sistema de saúde e fa-

cilitando o acesso da população aos mesmos.

No entanto, a solução dos nossos problemas não será alcançada apenas com a diminuição da taxa de mortalidade ou da ampliação da expectativa de vida de cada brasileiro. A solução dos nossos problemas passa por um conjunto de medidas que devem ser assumidas integralmente visando enfrentar os problemas da falta de atendimento materno-infantil, da desnutrição crônica, do saneamento básico, da distribuição de água de boa qualidade, da falta de acesso da maioria da população aos serviços de saúde, da falta de habitação, enfim, medidas necessárias à melhoria global das condições de vida da população brasileira.

Como poderíamos alcançar tão "ambicioso" objetivo? Só há uma resposta: - Com o EXERCÍCIO DE VONTADE POLÍTICA . Não a vontade política de privilegiar uma minoria aquinhoadada e usufrutuária das benesses favorecidas pela face clara da oitava economia mundial, mas a vontade política em priorizar ações governamentais que caminhem ao encontro dos anseios e esperança da grande maioria dos brasileiros que SOBREVIVEM na parte negra, do lado obscuro e desigual do Brasil, não mais a oitava economia mundial mas o Brasil subdesenvolvido, o Brasil, País do Terceiro Mundo.

O estudo ora realizado foi uma tentativa de colocar a importância da QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO, da atividade ocupacional, na questão do ATENDIMENTO AOS MENORES DE CLASSES CARENCIADAS, visando a criação de um clima de reflexão acerca das políticas e práticas adotadas na busca de solução ao grave problema em que hoje constitui-se a condição em que se encontram a infância e a juventude brasileiras.

Fizemos algumas considerações a respeito do papel da escola na formação e reprodução da mão-de-obra. Colocando a FUNDHAS como aparelho educativo, afirmamos que ela tem um papel de mediação, ou seja, é uma instituição que não está totalmente subordinada às exigências do mercado de trabalho, mas que não deixa de

executar e favorecer "ocultamente" esta ponte entre o menor e o mercado de trabalho.

Embora tenhamos destacado como principal vantagem para as empresas conveniadas, o baixo custo da mão-de-obra do menor, também é lícito afirmar que, embora prevaleça na exteriorização dos objetivos da FUNDHAS a ligação entre educação e trabalho, o problema que predomina nesta relação é o da SOBREVIVÊNCIA MATERIAL.

A FUNDHAS ao levar em conta as características do mercado de trabalho ao qual estava determinada, procurando não um atrelamento mecânico a ele e não se colocando a serviço de suas supostas demandas (FRANCO, 1984), contribui de forma decisiva para que se proponha uma nova forma de atendimento à menores carantes. Utilizando-se da atividade ocupacional como instrumento viável de desviar do caminho da marginalidade crianças e jovens que por ele enveredariam caso desocupados estivessem, a FUNDHAS deixa de constituir-se numa mera agenciadora de mão-de-obra barata. Seu objeto é, no nosso entender, "formar o educando como homem e cidadão e não apenas prepará-lo para o exercício de funções produtivas nas empresas". (31)

Na prática, acredito que a FUNDHAS cumpre com o objetivo de patrocinar a consciência de cidadão que o educando deve ter e o de resgatá-la caso a tenha perdido. Como se dá esta conscientização na chamada prática Institucional? - Dá-se através da própria concepção de TRABALHO e da visão do MENOR NO MUNDO DO TRABALHO que observamos dentro da FUNDHAS e que tivemos oportunidade de discutir ainda no Capítulo I, ítem 3, quando analisamos o distanciamento entre a "Legislação aparentemente protetora" e o que na prática vem ocorrendo no que diz respeito ao trabalho do menor. Ao favorecer

(31) FRANCO, Luís Antonio Carvalho: "Escola, Trabalho, Mercado de Trabalho"; CENAFOR, São Paulo, 1984, pág. 64

uma atividade ocupacional remunerada à menores de 14 anos, permitir aqueles com idade superior a 14 anos uma jornada de trabalho de 08 horas, com descanso semanal remunerado, Carteira Profissional devidamente registrada, direito a férias, 13º salário e demais benefícios que lhes confere a C.L.T. a FUNDHAS se destaca no cenário das Instituições que se propõe a fornecer um atendimento a menores carentes. A visão que a Instituição possui e a sua preocupação em elevar a um primeiro plano a questão da cidadania e dos direitos do menor como trabalhador, a coloca em posição isolada no quadro nacional, minguado, de entidade de atendimento à criança e ao adolescente, mesmo centrando sua ação no binômio OCUPAÇÃO/RENDA.

A existência do binômio OCUPAÇÃO/RENDA não deixa de ser outra característica marcante do trabalho da FUNDHAS. Têm-se na OCUPAÇÃO o meio, o instrumento essencial para desviar o menor da marginalidade, sendo esta gerada por exclusiva falta de ação e de medidas econômicas, sociais e políticas por parte das classes dirigentes, medidas estas que possam tirar do BURACO NEGRO e PROFUNDO, no qual foi jogada, a grande maioria das crianças e adolescentes deste país. Quanto a RENDA, nela projeta-se a visão do trabalho como fonte geradora e captadora de recursos materiais imprescindíveis à sobrevivência humana. A renda transfere ao menor a visão de que ele não está sendo "meramente assistido". Ele está ali desenvolvendo um trabalho pelo qual receberá uma certa remuneração, não discutindo-se o valor da remuneração e sim a importância para o menor do pensamento de que ele está recebendo salário, uniforme, alimentação, etc., não de maneira assistencial mas como fruto do seu trabalho, como fruto de uma atividade reconhecida socialmente como positiva.

Outro aspecto importante do trabalho da FUNDHAS que também o difere de outros trabalhos realizados por outras Instituições é o fato de o mesmo não depender, nem ter por trás de si instituições de caráter religioso, classista ou de voluntários. Tais instituições, como diz DEMO (1985) "incidem na precariedade típica de viverem do entusiasmo de algum fanático, que tudo faz para

dar certo e dá a vida por elas" (32). A FUNDHAS demonstra, na sua prática, que é possível realizar um trabalho desta natureza através do PODER PÚBLICO, tão desgastado e desacreditado mas que a partir da VONTADE POLÍTICA assumida por seus dirigentes, torna plenamente viável a sua execução. No entanto, no nosso país nunca houve vontade política para priorizar o social. Nos orgulhamos de ser a oitava economia do mundo, escondendo debaixo do tapete o lixo da miséria, das crianças abandonadas, da mortalidade infantil, do analfabetismo e tantos outros lixos. Somos a oitava economia do mundo que, vergo_unhosamente, mostra um quadro desigual em alguns aspectos quando com_uparada a economias de países bem menores.

Dentro de tudo o que abordamos no decorrer deste trabalho, tenho a convicção de que cada um de nós devemos ter, dentro do seu raio de ação, a preocupação constante e a necessária vontade de fazer com que este quadro seja revertido. Cada um dentro do seu espaço, sem perder a visão do todo, deve contribuir no sentido de que vejamos virada "esta página negra da nossa história". No que diz respeito ao atendimento à criança e ao adolescente tenho convicção de que em São José dos Campos (SP) foi dado um exemplo fecundo de que, com VONTADE e DECISÃO POLÍTICAS é possível contribuir para a melhoria das condições de vida daquela parcela maior da população que vive a margem do processo de desenvolvimento. Mais importante ainda é destacar o fato de que isto é possível de ser realizado mesmo através do PODER PÚBLICO, tão desgastado e desacreditado. Reafirmo: para isto bastam VONTADE e DECISÃO POLÍTICAS aliadas a uma honestidade de propósito no sentido de dar PRIORIDADE e FAZER CRESCER O SOCIAL.

(32) DEMO, Pedro : op. cit. pág. 54

B I B L I O G R A F I A

. BIBLIOGRAFIA

1. BRYAN, Newton A.P. - Educação e Processo de Trabalho: Contribuição ao Estudo da Formação da Força de Trabalho no Brasil. mimeógrafo; Faculdade de Educação/UNICAMP, Campinas, 1983.
2. COSTA, Antônio C.G. - Educação pelo Trabalho - Centro Febem de Artes Gráficas; Belo Horizonte; maio/84.
3. CUNHA, Luiz A.R. - Política Educacional no Brasil: A Profissionalização no Ensino Médio; Editora Eldorado; Rio de Janeiro; 1977.
4. DEMO, Pedro - Educação Básica e Trabalho do Menor; Discutindo o Trabalho a partir da Educação; mimeógrafo; IPEA/IPLAN/CPR, Brasília maio e junho/1985.
5. FONSECA, Celso S. - História do Ensino Industrial no Brasil; Escola Técnica Nacional; Rio de Janeiro, 1961.
6. FRANCO, Luiz A.C. e SAVERBRONN, Sidnei - Breve História da Formação Profissional no Brasil; CENAFOR; São Paulo; 1980.
7. FREITAS, Bárbara - Escola, Estado e Sociedade; Editora Moraes, 4ª edição, 1980.
8. PONCE, Anibal - Educação e Luta de Classes; Cortez Editores/ Autores Associados; São Paulo; 1983.
9. SALM, Cláudio L. - Escola e Trabalho; Ed. Brasiliense; São Paulo 1980
10. UHLE, Agueda Bernardete - "O Exercício da Docilidade: Estudo da Formação Profissional no SENAC", Tese de Mestrado, Faculdade de Educação/UNICAMP, Campinas, 1982.
11. SIRGADO, Angel Pino: "Uma Pedagogia para o Menor Marginalizado" in Educação e Sociedade, Cortez Editora/Autores Associados e Cedes, vol. 05, pág. 47, São Paulo, janeiro de 1980.
12. CEPAED - Centro de Pesquisas e Avaliações educacionais: "Educação da Criança das classes Trabalhadoras" in Educação e Sociedade, Cortez e Moraes/Cedes, vol. 04, pág. 15, São Paulo, Setembro de 1979

13. FRANCO, Luiz Antonio de Carvalho - "Escola, Trabalho, mercado de Trabalho" - CENAFOR, São Paulo, 1984.
14. APPLE, Michael W. - "Ideologia e Currículo" - Brasiliense, São Paulo, 1982.

. REVISTAS, JORNAIS E OUTROS ESCRITOS

a. REVISTAS:

- a.1. CADERNOS DE PESQUISA, Fundação Carlos Chagas, São Paulo, nº 47 novembro/1983.
- a.2. EDUCAÇÃO E SOCIEDADE - Cortez Editores/Autores Associados, São Paulo; nº 4 (setembro/79); 5 (janeiro/80) e 8 (março/81).
- a.3. TEMPO E PRESENÇA - Ed. CEDI-Centro Acadêmico de Documentação e Informação; Rio de Janeiro; nº 208; maio/1986.

b. JORNAIS:

- b.1. FOLHA DE SÃO PAULO, ed. Folha da Tarde, São Paulo, edição do dia 09.09.1979 (folhetim).

c. OUTROS ESCRITOS:

- c.1. Prospectos informativos, documentos e outras publicações do Centro de Orientação Sócio-Educativa do Menor Trabalhador (COSEMT), da Secretaria do Desenvolvimento Social da Prefeitura Municipal de São José dos Campos-SP.
- c.2. Prospectos informativos, documentos e outras publicações da Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente Prof. Hélio Augusto de Souza - FUNDHAS.
- c.3. ADESG - Associação dos Diplomados da ESG - "Menor-Problema Social em São José dos Campos: relatório do III Ciclo de Estudos Mimeógrafo, São José dos Campos -SP, 1976.

A N E X O S



Prefeitura de
São José dos Campos

BOLETIM DO MUNICÍPIO

ANO XVII

SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, 12 DE JUNHO DE 1987

N.º 554

LEIS

LEI N.º 3227/87
De 28 de abril de 1987

Autoriza o Poder Executivo a criar a Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente "Prof. Hélio Augusto de Souza" — FUNDHAS, e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de São José dos Campos, faz saber que a Câmara Municipal aprova e ele sanciona e promulga a seguinte lei:

Artigo 1.º — Fica o Poder Executivo autorizado a criar a Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente "Prof. Hélio Augusto de Souza" — FUNDHAS, com personalidade jurídica própria, sede e foro neste Município de São José dos Campos.

Artigo 2.º — A Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente "Prof. Hélio Augusto de Souza" — FUNDHAS, tem por finalidade básica, na área de sua abrangência territorial, a implantação de programas de atendimento à criança e ao adolescente, mediante o estudo e o planejamento das soluções.

Parágrafo Único. — Na consecução de seus fins, a Fundação:

a — atenderá a condição dos carentes, abandonados e infratores, adotando os meios tendentes a prevenir ou corrigir as causas de desajustamento;

b — assegurará prioridade aos programas que visem a integração do menor na comunidade;

c — incrementará a criação de programas organizados em padrões semelhantes aos da convivência familiar;

Artigo 3.º — A Fundação compete, no âmbito de suas atribuições:

I — executar programas de atendimento à criança e ao adolescente carente do Município;

II — realizar estudos, inquéritos e pesquisas, bem como promover cursos, seminários e congressos;

III — diligenciar a articulação das entidades públicas e particulares de fins congêneres, em proveito das respectivas tarefas;

IV — propiciar a formação, o treinamento e o aperfeiçoamento do pessoal técnico e auxiliar;

V — celebrar convênios e contratos em consonância com suas finalidades;

VI — suscitar o interesse e mobilizar a opinião pública para participação comunitária nas soluções do problema do menor e de sua família;

VII — colaborar com o juizado de menores da Comarca, dentro de suas possibilidades materiais e técnicas, respeitadas as suas finalidades, inclusive comunicando eventuais irregularidades constatadas em relação a menores.

Artigo 4.º — São órgãos da Fundação:

I — o Conselho Curador;

II — a Diretoria;

III — o Conselho Fiscal.

Artigo 5.º — O Conselho Curador compõe-se de:

I — 1 (hum) representante da Prefeitura Municipal de São José dos Campos;

II — 1 (hum) representante da Secretaria de Desenvolvimento Social do Município;

III — 1 (hum) representante da Secretaria de Educação do Município;

IV — 1 (hum) representante da Secretaria de Saúde do Município;

V — 1 (hum) representante da Secretaria de Esportes do Município;

VI — 1 (hum) representante da Câmara Municipal de São José dos Campos;

VII — 1 (hum) representante da entidade patronal da indústria no Município;

VIII — O Curador de Menores da Comarca;

IX — 1 (hum) representante da entidade patronal do comércio no Município;

X — 1 (hum) representante da entidade patronal rural no Município;

XI — 1 (hum) representante das entidades de classe dos trabalhadores da indústria no Município;

XII — 1 (hum) representante das entidades de classe dos trabalhadores do comércio no Município;

XIII — 1 (hum) representante das entidades de classe dos trabalhadores rurais no Município;

XIV — 1 (hum) representante das associações de moradores do Município;

XV — 1 (hum) representante das entidades sociais do Município;

XVI — 1 (hum) representante das instituições religiosas do Município;

XVII — 1 (hum) representante dos pais de menores assistidos pela Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente "Prof. Hélio Augusto de Souza" — FUNDHAS.

Parágrafo Primeiro — Presidirá o Conselho Curador o representante da Prefeitura Municipal e, no impedimento eventual deste, as funções da Presidência do Conselho serão exercidas transitoriamente por um dos membros da Diretoria, eleito pelo Conselho.

Parágrafo Segundo — Os representantes das diversas entidades no Conselho Curador serão designados na mesma ocasião e na forma do Estatuto da Fundação.

Parágrafo Terceiro — É de 2 (dois) anos o mandato do Presidente e dos membros do Conselho, sendo permitida a recondução.

Parágrafo Quarto — Não poderá fazer parte do Conselho Curador quem for proprietário, sócio ou dirigente de entidade com fins lucrativos cujas atividades se relacione, de qualquer modo, com os objetivos da Fundação.

Parágrafo Quinto — Os membros do Conselho Curador não serão remunerados ou gratificados, sob qualquer título, mas terão suas atuações consideradas como serviço público relevante prestado ao Município.

Parágrafo Sexto — No caso de extinção ou desistência da entidade representada em particular do Conselho Curador, caberá a este eleger a entidade que a substitua.

Leis

(continuação da página anterior)

Artigo 6.º — Ao Conselho Curador compete:

- I — aprovar a mudança do Estatuto, submetendo-o ao Prefeito Municipal;
- II — traçar as diretrizes gerais da política da Fundação;
- III — aprovar os planos anuais de trabalho da Fundação;
- IV — designar e destituir os membros da Diretoria da Fundação, exceto o Diretor-Presidente;
- V — votar anualmente o orçamento e deliberar, o parecer do Conselho Fiscal, sobre a prestação de contas da Diretoria;
- VI — autorizar a Diretoria a praticar atos relativos a bens patrimoniais da Fundação;
- VII — aprovar o Plano de Cargo e Salários proposto pela Diretoria;
- VIII — estabelecer a remuneração dos membros da Diretoria, em coerência com os níveis salariais da Prefeitura Municipal;
- IX — autorizar o Presidente a firmar convênios ou contratos em consonância com as suas finalidades;
- X — aprovar o Regimento Interno da Fundação e regulamento dos demais órgãos e serviços;
- XI — exercer as atribuições especificadas nesta lei e deliberar sobre os casos omissos no seu texto ou no Estatuto.

Artigo 7.º — O Conselho Curador reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por convocação do Presidente ou por solicitação de um terço de seus membros.

Parágrafo Primeiro — O quorum mínimo para as reuniões do Conselho é de metade mais um de seus membros.

Parágrafo Segundo — As deliberações do Conselho são tomadas por votação e aprovação da maioria dos presentes.

Artigo 8.º — A Diretoria compõem-se dos seguintes membros, todos profissionais de nível superior:

- I — Diretor-Presidente;
- II — Diretor Técnico;
- III — Diretor Financeiro; e,
- IV — Diretor Administrativo.

Parágrafo Primeiro — O representante da Prefeitura Municipal no Conselho Curador será o Diretor-Presidente da Fundação.

Parágrafo Segundo — Ocorrendo a vaga no Cargo de Diretor-Presidente da Fundação, o Prefeito Municipal designará o seu substituto no prazo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Terceiro — O Diretor Técnico deverá ter notória experiência e conhecimento do problema do menor.

Parágrafo Quarto — As atribuições dos Diretores serão fixadas no Estatuto da Fundação.

Parágrafo Quinto — Os membros do Conselho Curador não poderão fazer parte da Diretoria, exceto o representante da Prefeitura Municipal.

Artigo 9.º — A Diretoria compete:

- I — administrar a Fundação;
- II — cooperar na elaboração de projetos e planos que ao Diretor Presidente incumbe apresentar ao Conselho Curador;
- III — aprovar os planos de cada setor;
- IV — deliberar sobre a iniciativa de apresentar, ao Conselho Curador, através do Diretor-Presidente, quaisquer providências que se façam necessárias dentro de sua esfera de competência.

Artigo 10 — O Conselho Fiscal será composto de 3 (três) membros e respectivos suplentes, a saber:

I — 1 (hum) representante da Secretaria da Fazenda da Prefeitura Municipal de São José dos Campos;

II — 1 (hum) representante da Câmara Municipal de São José dos Campos;

III — 1 (hum) economista, contabilista ou técnico em contabilidade designado pelo Conselho Curador.

Parágrafo Primeiro — Os titulares do Conselho Fiscal e seus respectivos suplentes que os substituirão no caso de vaga e de impedimento, serão designados na mesma ocasião.

Parágrafo Segundo — A duração do mandato dos membros do Conselho Fiscal será de 2 (dois) anos, permitida a recondução.

Parágrafo Terceiro — Os membros do Conselho Fiscal não poderão fazer parte da Diretoria e do Conselho Curador da Fundação.

Parágrafo Quarto — Os membros do Conselho Fiscal não serão remunerados ou gratificados, sob qualquer título, mas terão suas atuações consideradas como serviço público revelante prestado ao Município.

Artigo 11 — Ao Conselho Fiscal compete:

I — examinar e emitir parecer sobre os balancetes semestrais, balanços anuais e demais contas apresentadas pelo Diretor-Presidente da Fundação;

II — opinar sobre a matéria de sua competência, sempre que solicitado pelo Diretor-Presidente da Fundação;

III — emitir parecer sobre a aplicação das subvenções ou auxílios recebidos dos poderes públicos sujeitos a prestação de contas junto ao Tribunal de Contas;

IV — emitir parecer na proposta orçamentária anual;

Parágrafo Único — O Conselho Fiscal terá livre acesso a todos os documentos, livros e papéis relacionados com a administração orçamentária, econômica e financeira.

Artigo 12 — O Conselho Fiscal reunir-se-á ordinariamente a cada semestre e extraordinariamente quando convocado pelo Presidente do Conselho Curador.

Artigo 13 — Constituem recursos da Fundação:

a — dotações do Município a serem consignadas em seu orçamento, em níveis suficientes para as operações, iniciativas e manutenção da Fundação;

b — contribuições, auxílios e subvenções da União, dos Estados, dos Municípios e de terceiros;

c — contribuições de autarquias, empresas e pessoas físicas ou jurídicas, por donativos ou transferências de bens;

d — doações ou legados;

e — as provenientes de suas próprias atividades.

Parágrafo Único — Os valores correspondentes aos vencimentos ou salários, vantagens e quaisquer créditos devidos aos servidores municipais colocados à disposição da Fundação e bem assim os respectivos encargos sociais serão deduzidos da transferência dos recursos previstos na letra "a" deste artigo.

Artigo 14 — O patrimônio da Fundação será constituído de:

a — doações, legados e auxílios recebidos de pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado, nacionais ou estrangeiras.

b — bens e direitos que para esse fim venha a adquirir.

Artigo 15 — O Município de São José dos Campos poderá ceder para uso da Fundação, bens móveis ou imóveis de seu patrimônio, equipamentos e outros bens de que dispuser, mediante relação contratual e nos termos da Lei Orgânica dos Municípios do Estado de São Paulo.

Artigo 16 — Fica adotado para o pessoal da Fundação, inclusive os membros da Diretoria, o regime da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, podendo ser aproveitados em seus quadros, servidores municipais, sem prejuízo de seus vencimentos ou salários e vantagens.

Leis

(continuação da página anterior)

Artigo 17 — A Fundação poderá realizar operações de crédito, oferecendo bens de seu patrimônio em garantia, pelas formas de direito, contratando segundo as diretrizes fixadas pelo Conselho Curador, desde que autorizada por lei municipal.

Artigo 18 — A Fundação só poderá ser extinta por força de lei, caso em que seu patrimônio reverterá ao Município de São José dos Campos.

Artigo 19 — A Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente “Prof. Hélio Augusto de Souza” — FUNDHAS, prestará contas anuais ao Executivo e ao Legislativo do Município, na forma estabelecida em seu Estatuto e Regimento Interno, até 15 de fevereiro de cada exercício, e ao Ministério Público na forma estabelecida em lei.

Artigo 20 — Os bens, rendas e serviços da Fundação são isentos de tributos Municipais.

Artigo 21 — A Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente “Prof. Hélio Augusto de Souza” — FUNDHAS, prestará, no prazo máximo de 15 (quinze) dias as informações que relacionadas à sua esfera de atuação, lhe forem solicitadas em requerimento da Câmara Municipal de São José dos Campos.

Artigo 22 — Fica o Poder Executivo autorizado a abrir um crédito especial no valor de Cz\$ 29.000.000,00 (vinte e nove milhões de cruzados) destinado a atender as despesas de criação e implantação da Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente “Prof. Hélio Augusto de Souza” — FUNDHAS, suplementado por decreto se necessário.

Artigo 23 — O crédito aberto no artigo anterior correrá por conta da anulação parcial das seguintes dotações do orçamento vigente:

12.20 - 15424831.01 - 4120 - 5.000.000,00

12.20 - 15424831.51 - 4110 - 24.000.000,00

Artigo 24 — Fica o Poder Executivo autorizado a incluir anualmente na proposta orçamentária a destinação de até 5% (cinco) por cento da receita para a manutenção da Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente “Prof. Hélio Augusto de Souza” — FUNDHAS.

Artigo 25 — As dotações e créditos destinados à Fundação serão depositados, à sua conta, em estabelecimento de crédito oficial e em duodécimos.

Artigo 26 — O exercício financeiro coincidirá com o ano civil.

Artigo 27 — O Estatuto da Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente “Prof. Hélio Augusto de Souza” — FUNDHAS, será aprovado por decreto municipal, fazendo-se em seguida seu registro público.

Artigo 28 — A Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente “Prof. Hélio Augusto de Souza” — FUNDHAS, terá um Presidente de Honra, de livre escolha e nomeação do Prefeito Municipal, através de decreto, o qual não será remunerado ou gratificado, mas terá sua atuação considerada como serviço público relevante prestado ao Município.

Artigo 29 — Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de São José dos Campos, 28 de abril de 1987.

a) Antonio José Mendes Faria
Prefeito Municipal

a) Carlos Xavier de Oliveira
Consultor Legislativo

a) Roberto Mantovani
Secretário de Planejamento Territorial e Urbanismo

a) Regina Helena de Oliveira Pedrosa
Secretária de Desenvolvimento Social

Registrada e publicada na Divisão de Formalização de Atos, Consultoria Legislativa, aos vinte e oito dias do mês de abril do ano de mil novecentos e oitenta e sete.

a) Fortunato Júnior
Formalização de Atos



Prefeitura de
São José dos Campos

BOLETIM DO MUNICÍPIO

ANO XVIII

SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, 15 DE JANEIRO DE 1988

N.º 584

DECRETOS

DECRETO N.º 6226/87
de 28 de dezembro de 1987

Dispõe sobre aprovação do Estatuto da Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente "Prof. Hélio Augusto de Souza". — FUNDHAS.

O Prefeito Municipal de São José dos Campos, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 39, inciso V, do Decreto-Lei Complementar n.º 9, de 31 de dezembro de 1969.

DECRETA:

Artigo 1.º — Nos termos do disposto no artigo 27 da Lei Municipal n.º 3227/87, de 28 de abril de 1987, fica aprovado o Estatuto da Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente "Prof. Hélio Augusto de Souza" — FUNDHAS, consoante proposta da Comissão Transitória designada pela Portaria n.º 193/87, de 08 de dezembro de 1987, que com este se baixa.

Artigo 2.º — Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. Prefeitura Municipal de São José dos Campos, 28 de dezembro de 1987.

a) Antonio José Mendes Faria
Prefeito Municipal

a) Carlos Xavier de Oliveira

Consultor Legislativo

a) Roberto Mantovani

Secretário de Planej., Territorial e Urbanismo

Registrado e publicado na Divisão de Formalização de Atos, Consultoria Legislativa, aos vinte e oito dias do mês de dezembro do ano de mil novecentos e oitenta e sete.

a) Nilo Pereira
Formalização de Atos

ESTATUTO DA FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE "PROFESSOR HÉLIO AUGUSTO DE SOUZA" — FUNDHAS

Capítulo I — Da Fundação, Fins, Sede e Duração

Artigo 1.º — Fica instituída, sob a denominação Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente "Professor Hélio Augusto de Souza" — FUNDHAS, uma entidade de direito privado, sem fins lucrativos, autônoma, com prazo de duração indeterminado, com personalidade jurídica adquirida nos termos da Lei, com sede e foro na cidade de São José dos Campos, Estado de São Paulo, que se regerá em conformidade com a Lei Municipal 3227/87, de 28 de abril de 1987, por estes Estatutos, pelo seu Regimento Interno e pela legislação que lhe for aplicável.

Artigo 2.º — A FUNDHAS, tem por finalidade básica, na área de sua abrangência territorial, a implantação de programas de atendimento à criança e ao adolescente.

Parágrafo Único — Na consecução de seus fins, a FUNDHAS:

I — atenderá a condição dos carentes, abandonados e infratores, adotando os meios tendentes a prevenir ou corrigir as causas de desajustamento;

II — assegurará a prioridade aos programas que visem a integração do menor na comunidade;

III — incrementará a criação de programas organizados em padrões semelhantes aos de convivência familiar.

Artigo 3.º — A FUNDHAS compete, no âmbito de suas atribuições:

I — executar programas de atendimento à criança e ao adolescente carentes do município;

II — realizar estudos, inquéritos e pesquisas, bem como promover cursos, seminários e congressos.

III — diligenciar a articulação das entidades públicas e particulares de fins congêneres, em proveito das respectivas tarefas.

IV — propiciar a formação, o treinamento e o aperfeiçoamento do pessoal técnico e auxiliar;

V — suscitar o interesse e mobilizar a opinião pública para a participação comunitária nas soluções do problema do menor e da sua família;

VI — celebrar convênios e contratos em consonância com suas finalidades;

VII — colaborar com o Juízo de Menores da Comarca, dentro de suas possibilidades técnicas e materiais, respeitadas as suas finalidades, inclusive comunicando eventuais irregularidades constatadas em relação a menores;

VIII — realizar quaisquer outras atividades em consonância com suas finalidades, inclusive de natureza comercial, industrial e serviços.

Capítulo II — Do Patrimônio e da Receita

Artigo 4.º — Constituiu patrimônio da FUNDHAS:

I — doações, legados e auxílios recebidos de pessoas físicas ou jurídicas, de direito público ou privado, nacionais ou estrangeiras;

II — bens e direitos que para esse fim venha a adquirir.

Artigo 5.º — Constituem receitas da FUNDHAS:

I — dotações do Município a serem consignadas em seu orçamento;

II — contribuições de autarquias, empresas e pessoas físicas ou jurídicas, por donativos ou transferência de bens;

III — doações ou legados;

IV — as receitas provenientes de suas próprias atividades.

Artigo 6.º — A FUNDHAS poderá realizar operações de crédito, oferecendo seus bens patrimoniais em garantia, pelas formas de direito, contratando segundo diretrizes fixadas pelo Conselho Curador, desde que autorizada por lei Municipal.

Capítulo III — Dos Órgãos da FUNDHAS e de sua Competência

Artigo 7.º — São órgãos da FUNDHAS:

I — O Conselho Curador

II — O Conselho Fiscal

III — A Diretoria

Parágrafo Único — O Regimento Interno, a ser criado pela Diretoria e aprovado pelo Conselho Curador, poderá instituir na estrutura técnica e/ou administrativa da FUNDHAS, outros órgãos necessários ao cumprimento de suas finalidades.

Seção I — Do Conselho Curador

Artigo 8.º — O Conselho Curador é órgão deliberativo supremo da FUNDHAS e é composto por:

- I — 01 (hum) representante da Prefeitura Municipal de São José dos Campos, designado pelo Executivo;
- II — 01 (hum) representante da Secretaria do Desenvolvimento Social do Município;
- III — 01 (hum) representante da Secretaria de Educação do Município;
- IV — 01 (hum) representante da Secretaria de Saúde do Município;
- V — 01 (hum) representante da Secretaria de Esportes do Município;
- VI — 01 (hum) representante da Câmara Municipal de São José dos Campos;
- VII — O Curador de Menores da Comarca de São José dos Campos;
- VIII — 01 (hum) representante da entidade patronal da indústria no Município;
- IX — 01 (hum) representante da entidade patronal do comércio no Município;
- X — 01 (hum) representante da entidade rural no Município;
- XI — 01 (hum) representante das entidades de classe dos trabalhadores da indústria do Município;
- XII — 01 (hum) representante das entidades de classes dos trabalhadores no comércio do Município;
- XIII — 01 (hum) representante das entidades de classe dos trabalhadores rurais do Município;
- XIV — 01 (hum) representante das associações de moradores no Município;
- XV — 01 (hum) representante das entidades sociais do Município;
- XVI — 01 (hum) representante das instituições religiosas do Município;
- XVII — 01 (hum) representante dos pais de menores assistidos pela FUNDHAS.

Parágrafo Primeiro — Os representantes de órgãos da Prefeitura Municipal de São José dos Campos serão designados pelas respectivas Secretarias.

Parágrafo Segundo — O representante da Câmara Municipal será designado conforme determinar seu Regimento Interno.

Parágrafo Terceiro — Os representantes de que tratam os itens XV a XVII deste artigo, serão eleitos entre os presentes ou legalmente representados em reunião a ser convocada pela FUNDHAS.

Parágrafo Quarto — Presidirá o Conselho Curador o representante da Prefeitura Municipal e no impedimento eventual deste, exercerá as funções da presidência transitória, um dos membros da Diretoria, eleito pelo Conselho Curador.

Parágrafo Quinto — Os representantes das diversas entidades no Conselho Curador serão designados na mesma ocasião e forma destes Estatutos.

Parágrafo Sexto — Não poderá integrar o Conselho Curador quem for proprietário, sócio ou dirigente de entidade com fins lucrativos cujas atividades se relacionem, de qualquer modo, com as finalidades da FUNDHAS.

Parágrafo Sétimo — Os membros do Conselho Curador não serão remunerados ou gratificados, sob qualquer título, mas terão suas atuações consideradas como serviço público relevante prestado ao Município.

Parágrafo Oitavo — No caso de extinção ou desistência da entidade representante, em particular, no Conselho Curador, caberá a este eleger entidade que a substitua, por maioria absoluta de seus membros.

Parágrafo Nono — Os membros do Conselho Curador não poderão fazer parte da diretoria, exceto o representante da Prefeitura Municipal.

Parágrafo Dez — Compete ao Presidente do Conselho Curador convocar, ordinária e extraordinariamente, o Conselho, para deliberar sobre assuntos de interesse da FUNDHAS.

Artigo 9.º — É de 2 (dois) anos o mandato do Presidente e dos demais membros do Conselho Curador, sendo permitida a recondução.

Artigo 10 — Perderá o mandato o conselheiro que faltar, sem justificativa, a 3 (três) sessões ordinárias ou 5 (cinco) alternadas.

Artigo 11 — Perderá o direito de representação a entidade em relação a qual for cominada por 3 (três) vezes a perda de mandato de seu representante.

Artigo 12 — Ocorrendo vacância ou impedimento ao cargo de Presidente do Conselho Curador, o Prefeito Municipal designará seu substituto em até 30 (trinta) dias.

Artigo 13 — Compete ao Conselho Curador:

- I — Traçar as diretrizes gerais da política da FUNDHAS;
- II — Aprovar os planos anuais de trabalho, bem como emitir parecer sobre o Relatório Anual de Atividade da FUNDHAS;
- III — Votar anualmente o orçamento e deliberar sobre o parecer do Conselho Fiscal a respeito da prestação de contas da Diretoria;
- IV — Designar e destituir a Diretoria da FUNDHAS, exceto seu Diretor-Presidente;
- V — Autorizar a diretoria a praticar, por seu Diretor-Presidente, atos relativos a bens patrimoniais da FUNDHAS, salvo os de alienação ou constituição de ônus reais, que dependerão de autorização legislativa;
- VI — Aprovar o plano de cargos e salários proposto pela Diretoria;
- VII — Estabelecer a remuneração dos membros da Diretoria, observado que a do Diretor-Presidente não poderá exceder aquela conferida aos Secretários Municipais e a dos demais Diretores aquela conferida aos Diretores de Departamento da Prefeitura.
- VIII — Autorizar o Diretor-Presidente a celebrar acordos, ajustes e firmar convênios e contratos em conformância com as finalidades da FUNDHAS;
- IX — Aprovar o Regimento Interno da FUNDHAS e o regulamento dos demais órgãos e serviços;
- X — Convocar ordinária e extraordinariamente o Conselho Fiscal;
- XI — Fiscalizar e aplicação dos recursos financeiros da FUNDHAS;
- XII — Submeter à apreciação do Executivo e do Ministério Público as contas anuais da FUNDHAS, na forma estabelecida neste Estatuto e na legislação vigente;
- XIII — Aprovar a aceitação de doações e legados com encargos e autorizar a alienação de bens do patrimônio da FUNDHAS, na forma estabelecida em lei;
- XIV — Aprovar as mudanças nos Estatutos, submetendo-os ao Prefeito Municipal;
- XV — Exercer as atribuições especificadas nestes Estatutos e deliberar sobre os casos omissos.

Artigo 14 — O Conselho Curador reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por convocação escrita de seu Presidente ou por solicitação de um terço de seus membros, com antecedência mínima de 3 (três) dias.

Parágrafo Primeiro — O Conselho instalar-se-á funcionar com a presença mínima da metade mais um de seus membros e em segunda convocação, também por escrito no prazo máximo de 5 (cinco) dias, com a presença mínima de 1/3 (um terço) de seus membros.

Parágrafo Segundo — As deliberações do Conselho Curador serão tomadas por votação e aprovação da maioria dos presentes, tendo seu Presidente o voto de qualidade, além do próprio.

Seção — II — Do Conselho Fiscal

Artigo 15 — O Conselho Fiscal é constituído por (três) membros e respectivos suplentes, sendo:

- I — 01 (hum) representante da Secretaria da Fazenda do Município de São José dos Campos;
- II — 01 (hum) representante da Câmara Municipal de São José dos Campos;
- III — 01 (hum) economista, contabilista ou técnico em contabilidade designado pelo Conselho Curador.

Parágrafo Primeiro — Os titulares do Conselho Fiscal, bem como os seus suplentes, que os substituirão em caso de vacância ou impedimento, serão designados na mesma ocasião e forma destes Estatutos.

Parágrafo Segundo — Presidirá os trabalhos do Conselho Fiscal, o economista, contabilista ou técnico em contabilidade designado pelo Conselho Curador.

Parágrafo Terceiro — O mandato dos membros do Conselho Fiscal, bem como o de seus respectivos suplentes será de 2 (dois) anos, sendo permitida a recondução.

Parágrafo Quarto — Os membros do Conselho Fiscal não poderão ocupar qualquer cargo de Diretoria, bem como no Conselho Curador da FUNDHAS ou mesmo acumular função com qualquer outra de natureza técnica ou administrativa.

Parágrafo Quinto — Os membros do Conselho Fiscal não serão gratificados ou remunerados sob qualquer título, mas terão suas atuações consideradas como serviço público relevante prestado ao Município.

Parágrafo Sexto — O Conselho Fiscal deverá ser composto, preferencialmente, por pessoas que possuam formação em nível superior.

Artigo 16 — Compete ao Conselho Fiscal:

I — Examinar e emitir parecer sobre os balancetes semestrais, balanços anuais, relatórios e demonstrativos contábeis, financeiros e patrimoniais e demais contas apresentadas pelo Diretor-Presidente da FUNDHAS;

II — Opinar sobre matéria de sua competência, sempre que solicitado pelo Diretor-Presidente;

III — Emitir parecer sobre a aplicação de subvenções ou auxílios recebidos de poderes públicos sujeitos a prestação de contas.

Parágrafo Primeiro — Para o cumprimento de suas funções, o Conselho Fiscal terá livre acesso a todos os documentos, papéis e livros relacionados com a administração orçamentária, econômica, financeira, administrativa e patrimonial da FUNDHAS.

Parágrafo Segundo — O Conselho Fiscal, se necessário, poderá solicitar ao Conselho Curador a contratação de auditoria especial.

Artigo 17 — O Conselho Fiscal reunir-se-á ordinariamente a cada semestre e extraordinariamente sempre que convocado pelo Presidente do Conselho Curador.

Parágrafo Único — A ausência injustificada a 2 (duas) sessões consecutivas ou 3 (três) alternadas implicará na perda do mandato por parte do Conselheiro.

Seção III — Da Diretoria

Artigo 18 — A Diretoria é Constituída pelos seguintes membros, todos profissionais de nível superior:

I — Diretor Presidente;

II — Diretor Técnico;

III — Diretor Financeiro;

IV — Diretor Administrativo.

Parágrafo Primeiro — O Diretor Presidente da FUNDHAS será o representante da Prefeitura Municipal no Conselho Curador.

Parágrafo Segundo — O Diretor Técnico deverá ter notória experiência e conhecimento dos problemas do menor.

Artigo 19 — Compete à Diretoria:

I — Administrar a FUNDHAS;

II — Cooperar na elaboração de projetos e planos que o Diretor-Presidente incumba apresentar ao Conselho Curador;

III — Aprovar os planos de cada setor;

IV — Deliberar sobre a iniciativa de apresentar ao Conselho Curador através do Diretor-Presidente, quaisquer providências que se façam necessárias dentro de sua esfera de competência;

V — Organizar o Regimento Interno da FUNDHAS, a ser aprovado pelo Conselho Curador;

VI — Executar as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Curador.

Artigo 20 — Compete ao Diretor-Presidente:

I — Representar a FUNDHAS em Juízo ou fora dele;

II — Constituir procuradores em nome da FUNDHAS;

III — Cumprir e fazer cumprir as normas estatutárias, regimentais e regulamentares;

IV — Convocar ordinária e extraordinariamente a Diretoria;

V — Presidir as reuniões da Diretoria;

VI — Superintender as atividades da Diretoria, bem como os serviços técnicos, administrativos e financeiros da FUNDHAS;

VII — Apresentar ao Conselho Curador:

a) proposta relativas a matéria de sua competência, especialmente os itens I, II, III, IV, VI, IX e X do artigo 13 destes Estatutos;

b) o orçamento anual da FUNDHAS;

c) os balancetes semestrais da gestão financeira e o relatório das atividades da FUNDHAS até 30 (trinta) dias após o final de cada semestre, com o parecer do Conselho Fiscal e, em igual período as informações que forem solicitadas pelo Conselho Curador;

VIII — Celebrar acordos, ajustes, convênios e contratos, com pessoas físicas ou jurídicas, de direito público ou privado, nacionais ou estrangeiras para cumprir as finalidades da FUNDHAS;

IX — Assinar juntamente com os Diretores Financeiro ou Administrativo os cheques ou ordens de pagamento da FUNDHAS.

Artigo 21 — Compete ao Diretor Técnico supervisionar e coordenar os programas e projetos de atendimento à criança e ao adolescente carentes do Município, que visem atender às finalidades da FUNDHAS.

Artigo 22 — Compete ao Diretor Financeiro coordenar e administrar os recursos financeiros da FUNDHAS bem como movimentar os referidos recursos, sempre em conjunto com o Diretor-Presidente.

Artigo 23 — Compete ao Diretor Administrativo coordenar e administrar os recursos humanos, materiais e patrimoniais da FUNDHAS e eventualmente na ausência ou impedimento do Diretor Financeiro, movimentar os recursos financeiros sempre em conjunto com o Diretor-Presidente.

Capítulo IV — Do Pessoal

Artigo 24 — Fica adotado para o pessoal da FUNDHAS, inclusive os membros da Diretoria, o regime de Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, podendo ser aproveitados em seus quadros, servidores municipais, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens.

Parágrafo Único — Os valores correspondentes aos vencimentos e salários, vantagens e quaisquer créditos devidos aos servidores municipais colocados à disposição da FUNDHAS e bem assim os respectivos encargos sociais serão deduzidos da transferência dos recursos previstos no item I do artigo 5.º destes Estatutos.

Capítulo V — Das Disposições Gerais e Transitórias

Artigo 25 — A FUNDHAS só poderá ser extinta por força de lei, caso em que seu patrimônio reverterá ao Município de São José dos Campos.

Artigo 26 — A FUNDHAS prestará contas anualmente aos poderes Executivo e Legislativo, bem como ao Ministério Público, até 15 de fevereiro seguinte ao exercício financeiro encerrado, remetendo o Balanço Geral e Demonstrativos Financeiros e Patrimoniais.

Artigo 27 — A FUNDHAS fica obrigada a prestar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as informações que relacionadas a sua esfera de atuação, lhe forem solicitadas por requerimento da Câmara Municipal de São José dos Campos.

Artigo 28 — O exercício financeiro coincidirá com o ano civil, encerrando-se em 31 de dezembro, quando serão levantadas as demonstrações financeiras do exercício e encerrado o balanço geral.

Artigo 29 — A FUNDHAS poderá receber para seu uso, bens móveis e imóveis, equipamentos e outros bens do Município de São José dos Campos, mediante relação contratual.

Artigo 30 — O Poder Público Municipal, como instituidor da FUNDHAS, reserva a si o direito de convocação das entidades de que tratam os itens XV a XVII do artigo 8.º destes Estatutos, para a composição do primeiro Conselho Curador.

Artigo 31 — A FUNDHAS terá um Presidente de Honra, de livre escolha e nomeação do Prefeito Municipal, através de Decreto, o qual não será remunerado, mas terá a sua atuação considerada como serviço público relevante/prestado ao Município.

Artigo 32 — Os presentes Estatutos entrarão em vigor a partir de seus registros no Cartório competente da Comarca de São José dos Campos.

Prefeitura Municipal de São José dos Campos, 28 de dezembro de 1987.

a) Antonio José Mendes Faria
Prefeito Municipal



PM

FICHA CADASTRAL DE MENORES

DATA

PRONTUÁRIO

ADMISSÃO

PROJETO INICIO

1 CADASTRO

INSCRIÇÃO

MATRÍCULA PREF.

CÓD. AFASTAMENTO

SIT.

2 ALTERAÇÃO

NOME

DATA DE NASC.

REGISTRO DE NASCIMENTO

LOCAL

SEXO
1 MASCULINO
2 FEMININO

TIPO SANGUÍNEO
19 A+ 35 B+ 51 AB+ 78 O+
27 A- 43 B- 60 AB- 86 O-

PAI

MÃE

RESPONSÁVEL
1 PAI 2 MÃE 3 OUTRO

DOC. DO RESPONSÁVEL

NOME DO RESPONSÁVEL CASO NÃO SEJAM OS PAIS

ENDEREÇO

NÚMERO

APTO.

BAIRRO

CIDADE

CEP

UF

RENDA FAMILIAR

HABITAÇÃO

OUTRAS DESPESAS

RENDA FAM. LIQUIDA

FAMIL.

RENDA PER CAPITA

CÓDIGO DE PROJETO

- 019- DOCES CASEIROS
- 027- ESTRELA
- 035- HORTA
- 043- MARCENARIA
- 051- PELOTÃO MIRIM
- 060-VIGIA DE AUTOMOVEIS

- 315 - AT. ODONTOLÓGICO
- 323 - AT. SAÚDE
- 531- DSO - MANUTENÇÃO
- 540- LIMPEZA URBANA
- 558- MENSAGEIRO
- 566- ZONA AZUL
- 574- RECEPCIONISTA

ASSINATURA

FICHA DE ANDAMENTO DO PROCESSO DE ADMISSÃO

() ORIG. OCUPACIONAL I

SETOR DE TRIAGEM

NOME DO CANDIDATO _____

ENDEREÇO _____

_____ BAIRRO _____ CEP _____

DATA NASC. ____/____/____ ESCOLAR. _____

SETOR DO PESSOAL

OCUPACIONAL I ()

OCUPACIONAL II ()

() EXP. AEROGRAMA.....DATA ____/____/____
 () COMPARECIMENTO.....DATA ____/____/____
 () PRONTUÁRIO TÉCNICO.....Nº _____
 () MÉDICO.....DATA ____/____/____
 () DENTISTA.....DATA ____/____/____
 () TREINAMENTO.....DATA ____/____/____
 () CONTRATAÇÃO.....DATA ____/____/____
 () VALE REFEIÇÃO.....SIM () NÃO ()
 () VALE TRANSPORTE.....SIM () NÃO ()
 () UNIFORME
 () QUADRO FUNCIONÁRIO

PROJETO _____

LOCAL _____

VISTO SETOR TRIAGEM

VISTO SETOR DO PESSOAL

DATA ____/____/____

DATA ____/____/____

OBS. RETORNAR AO DEPARTAMENTO PESSOAL.

MOD. B

PRONTUÁRIO DE MENOR



Prefeitura do Município de
São José dos Campos

COSEMT

Centro de Orientação Socio Educativa
do Menor Trabalhador

ASSESSORIA PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL



PMSJC

ASSESSORIA PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL
COSEMT
ANAMNESE

PRONTUÁRIO

Encaminhado por

Motivo

Motivo da consulta

Antecedentes Pessoais (Concepção/Gestação)

Questionamentos	Sim	Não	Observações
Pré-Natal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Exames Médicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Enjoos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doenças durante a gestação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tratamentos durante a gravidez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Hemorragias convulsões	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aborto ou natimorto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Condições de nascimento

Local	De Tempo	Cor	Pêso
-------	----------	-----	------

Descrição do parto

Chorou logo Transfusão Incumbadeira. Porque?

Desenvolvimento do sono

Dorme bem Parado Sua Acorda muito Bate-se

Alimentação

Observações

Desenvolvimento Psicomotor

Sentou	Engatinhou	Ficou em pé	Andou	Falou
--------	------------	-------------	-------	-------

Era uma criança firme Gaguejou Gagueja Agitado
 Enxerga bem Ouve bem Canhoto Destro

Controle das esfinctares (secreções?)

Observações

Abusos e tiques

Usou chupeta

Chupa o dedo

Roe unhas

Morde os lábios

Morde a língua

Pisca muito

Repuxa-se

Irriquieto

Relações com familiares

Capacidade

Questões

Sim Não

Observações

Tem amigos?

Prefere ficar só?

Adapta-se facilmente ao meio?

Frequenta algum clube?

Observações

Qualidade

Questões

Sim Não

Observações

Tem curiosidade sexual?

Masturba-se?

Experiências sexuais precoces?

Recebe informação sexual?

Altera-se no desenv. sexual?

Observações

Precedentes familiares

Nervosismo

Debilidade

Viciados. Em que? _____

Asmático

Convulsões

Alérgico. A que? _____

Observações

Doenças

Doenças infantis. Quais? _____

Operações. Quais? _____

Desmaios

Convulsões

Quedas

Pancadas na cabeça

Asma

Alergia. A que? _____

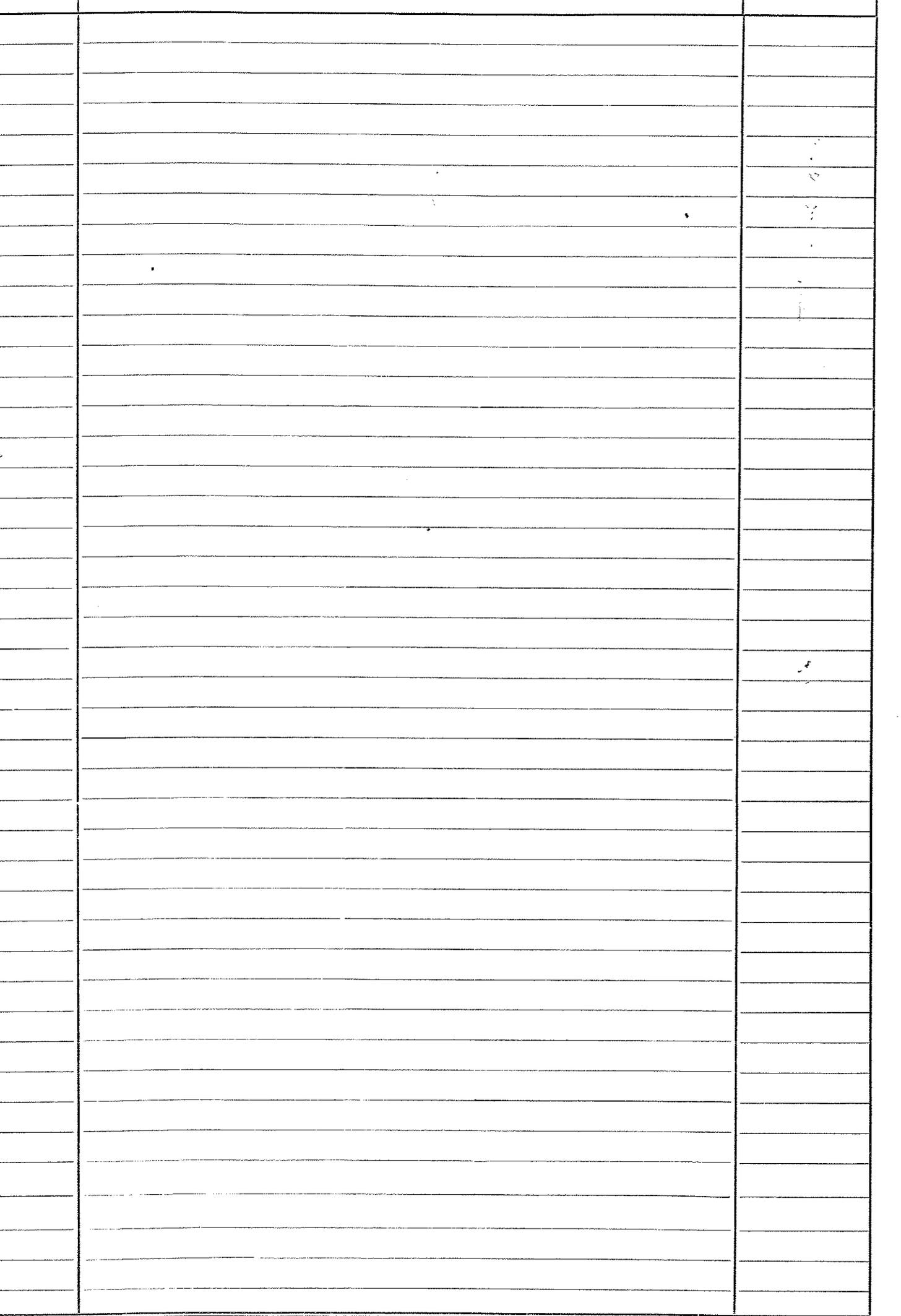
Observações

Psicóloga

Nome

Assinatura

Data





ASSESSORIA PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL
COSEMT

FICHA MÉDICA

Antecedentes Pessoais

- Difteria
- Tétano
- Coqueluche
- Sarampo
- Tuberculose
- Sifilis
- Rubéola
- Convulsões
- Operações
- Acidentes
- Alergias
- Varicela
- Caxumba
- Doença Renal
- Amigdalites
- Diabetes
- Sangramento
- Menarca
- Anos

Observações

Antecedentes familiares (pais e irmãos)

- Tuberculose
- Câncer
- Diabetes
- Convulsões
- Alcoolismo
- Internação psiquiátrica
- Sangramento
- Alergias
- Hipertensão
- Outros

Hábitos

- Tabagismo
- Etilismo
- Outros

Exame Físico Anual

Exames	Data																			
Altura																				
Peso																				
P. A.																				
Temperatura																				
Mucosas																				
Ganglios																				
Orofaringe																				
Ouvído																				
Tórax																				
Pulmão																				
Coração																				
Abdomen																				
Fígado																				
Baço																				
Genitália																				
Musculatura																				
Esqueleto																				
Observações																				

Nome do Menor

Projeto

Horário de trabalho

Comportamento no trabalho

Condições	Ótimo	Bom	Médio	Fraco
Assiduidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zêlo p/ material usado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asseio no trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relacionamento c/ colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relacionamento c/ chefia imediata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Perguntas	Sim	Não	Observações
Pede saída por motivo particular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Justifica faltas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tem atitudes inadequadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tem aptidão para a função	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Usa uniforme diariamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tem alguma inclinação profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Obedece aos horários	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Apresenta problemas de saúde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Apresenta problemas disciplinares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Parecer sobre o menor

Superior imediato do menor

Nome	Assinatura	Ramal	Data



PMS

COSEMT

EVOLUÇÃO - ADMINISTRAÇÃO

FATO	DATA	HISTÓRICO	RUBRICA
LICENÇA MÉDICA			
FALTA			
ATRASSO (Além do Regulamento)			



**Prefeitura do Município de
São José dos Campos**

ASSESSORIA PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL

FUNDAÇÃO HÉLIO AUGUSTO DE SOUZA

Divisão de Projetos Ocupacional I e II

Projeto de Treinamento com Menores de 07 a 15 anos

I - Introdução

O presente treinamento, a ser desenvolvido com Menores de 14 a 18 anos, será a etapa primeira da entrada de menores desta idade, no Centro de Orientação Sócio-Educativa do Menor Trabalhador da FUNDHAS.

Durante algum tempo, este treinamento era feito em poucas horas durante os quais o menor recebia um número muito grande de informações, desacompanhadas de uma interpretação clara dos objetivos e normas da Instituição. Esse procedimento dificulta sobremaneira sua compreensão quanto aquilo que lhes era oferecido. Daí a necessidade do detalhamento desse projeto.

II - Objetivo Geral

Proporcionar aos menores o conhecimento de seus direitos e deveres, através de dinâmicas grupais que lhes permitam conhecer a estrutura e objetivos da FUNDHAS.

III - Objetivos Específicos

- Proporcionar ao menor o conhecimento funcional da Estrutura da FUNDHAS e Prefeitura.

- Interpretar junto ao menor seus direitos enquanto funcionário da Prefeitura e deveres a serem cumpridos enquanto menor da FUNDHAS.

- Apresentar as instalações do prédio, facilitando a locomoção do menor bem como sua utilização (Ex. Setor de Pessoal, Secretaria, Ambulatório, etc.).

- Informar ao menor os cuidados com a saúde e incentivá-lo a ter bons hábitos de higiene.

- Criar condições para o estabelecimento de um bom nível de relacionamento entre o grupo e deste com os funcionários no cotidiano de trabalho.

- Encaminhar o menor aos respectivos projetos.

IV - Recursos

1 - Humanos : 2 Assistentes Sociais

2 - Materiais : 1 sala, material audio-visual

V - Metodologia de Ação

- Apresentação : técnica de dinâmica de grupos entre - vista dois a dois.

- Conhecimento da estrutura da FUNDHAS e Prefeitura.

- Direitos e Deveres do funcionário

- Visita às instalações do prédio

- Técnica de esquentamento e motivação.

- Cuidados com higiene pessoal

- Normas e rotina de trabalho

- Encaminhamento ao projeto

VI - Avaliação

A avaliação sistemática dos treinamentos com menores de 07 a 15 anos permitirá a obtenção de alguns dados necessários a compreensão sempre mais aprofundada acerca dos menores com quem trabalhamos, bem como ajudará reformularmos sempre que necessário o presente projeto.

VII - Cronograma

Duração : 4 dias

Período : 1 vez por semana

Horário : 14:00 às 17:00 horas

9:00 às 11:00 horas

FUNDHAS

ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO

NOME DO EDUCANDO.....

DATA DE NASCIMENTO ____/____/____ PROJETO ATUAL.....

DATA DE ADMISSÃO ____/____/____ DATA DE DEMISSÃO.....

() DEDITIDO

() DEMISSIONÁRIO

MOTIVO:

() ABANDONO

() PROPOSTA DE EMPREGO

() MAIORIDADE

() BAIXO SALÁRIO

() INDISCIPLINA

() OUTROS

() NÃO CORRESPONDE ÀS NECESSIDADES DO SETOR

OBS:

.....

.....

PROJETOS PELOS QUAIS PASSOU:.....

.....

.....

.....

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (pontos positivos e negativos):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

CURSOS, TREINAMENTOS E OPORTUNIDADES:
.....
.....
.....
.....

PERSPECTIVA

01 - ESCOLAR:.....
.....
.....
.....

02 - PROFISSIONAL:.....
.....
.....
.....

03 - PESSOAL:.....
.....
.....
.....

Resp. pela Entrevista
Assinatura/Carimbo

São José dos Campos, ____ de _____ de ____



Prefeitura do Município de
São José dos Campos

A Prefeitura de São José dos Campos mantém o COSEMT - Centro de Orientação Sócio-Educativa do Menor Trabalhador - que atende hoje a 1.560 crianças - entre 07 a 18 anos de idade.

Para desenvolver seus objetivos o COSEMT mantém 14 projetos que são: horta, disc-horta, marcenaria, montagem de brinquedos, doces caseiros, vigias de estacionamento, limpeza urbana, pelotão mirim para educação do trânsito, atendentes odontológicas e operadores de microfilmagem.

Estas crianças recebem além da remuneração, assistência médica, odontológica, social, psicológica, alimentação, uniformes e atividades complementares em esporte, cultura (teatro, banda, coral) e lazer, festas, excursões, etc...

Percebemos no entanto que, concernente à nossa filosofia de municipalização do atendimento à criança e observando a falta de recursos específicos na comunidade que propiciassem atenção integral à criança, cuidamos de criá-los através do Poder Público.

Surgiu então a Divisão de Programas complementares do COSEMT - com atendimento a crianças vítimas de violência e maus tratos - UCRAMI; atenção Judiciária a menores - UNAJAM, atendimento provisório a crianças sub-júdice ou em situação de abandono - UNIDEM, já em funcionamento desde abril deste ano.

Continuando a proposta, prevemos a implantação a partir ainda deste ano de atendimento definitivo à crianças sem vínculo familiar através das VIFAMs e a implantação do sistema de LA - Liberdade Assistida.

Todos estes programas estão em documentação anexa juntamente com os custos.



Prefeitura do Município de
São José dos Campos

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

SECRETARIA DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL

COSEMT

DIVISÃO DE PROGRAMAS COMPLEMENTARES

UNIDADE CENTRAL DE REGISTRO E ATENÇÃO AOS MAUS TRATOS NA INFÂNCIA

- UCRAMI -

I. - IDENTIFICAÇÃO

Nome: UCRAMI

UNIDADE CENTRAL DE REGISTRO E ATENÇÃO AOS MAUS TRATOS NA
INFÂNCIA

Endereço: Av. Adhemar de Barros, nº 643 - Vila Adyana

Telefone: 22.12.34

II. - JUSTIFICATIVA

Em nossa sociedade, a síndrome dos maus tratos da infância tem sido abordada de forma restrita. Considerando-se a gravidade dos casos que são atendidos em diferentes órgãos, Entidades e Unidades Hospitalares e os efeitos da violência contra o menor (como espancamento, sevícias, abuso sexual, raptos, etc...) que resultam um conjunto de alterações somáticas, mentais e sociais, com sequelas leves, moderadas ou irreversíveis; justifica-se a proposta de enfrentamento desta problemática integrando Prefeitura Municipal e membros da comunidade em geral, dentro de uma programação ampla, visando dar um atendimento global ao problema do menor.

III. - OBJETIVOS

Basicamente, o objetivo principal é o de dar proteção e assistência à criança vítima de maus tratos com vistas à manutenção do bem estar físico, psíquico e social, segundo a Declaração Universal dos Direitos da Criança.

A UCRAMI visa de imediato, registrar, atender e tratar os casos identificados na comunidade e a médio e longo prazo, atuar a nível de prevenção dos maus tratos através da conscientização comunitária, campanhas educativas, etc...



IV. - CLIENTELA

- Menores vítimas de maus tratos impostos por agentes agressores, de forma intencional ou não, com risco para a sua integridade física, psicológica e social.
- Os agentes agressores.
- Família de menores vítima de maus tratos, entendendo-se que a criança não é uma entidade isolada, que ela pertence a um núcleo familiar que deve se constituir no elemento protetor essencial, enquanto bem estruturada.

V. - METODOLOGIA DE AÇÃO

Montada como uma Unidade prestadora de serviços da Prefeitura Municipal de São José dos Campos, conta atualmente com uma equipe operacionalizadora a nível de Serviço Social (2 Assistentes Sociais) subordinada administrativa e tecnicamente à Secretaria do Desenvolvimento Social, e um Conselho Técnico constituído por elementos representativos de setores da comunidade, com relevância para a integração com órgãos públicos como Juizado e Curadoria de Menores, Instituto Médico Legal, Delegacias, etc.

A Unidade trabalha a partir de notificações que são procedentes da comunidade em geral, ou de instituições como hospitais, pronto-socorros, entidades sociais, comissariado de menores etc. As notificações são recebidas diretamente ou por via telefônica, (linha especial 22.12.34) e a partir destas notificações aciona-se um mecanismo de investigação para constatar a situação de maus tratos e levantamento de dados a respeito necessários objetivando atender e proteger a criança, salientando-se entretanto que a intervenção realizada no caso é dirigida não só a vítima, bem como ao agressor e à família.

O trabalho de acompanhamento do caso desde a constatação da situação, a agilização dos recursos necessários para intervenção, quer seja de ordem médica, jurídica, psicológica, social, e educacional, etc., e o trabalho social junto ao grupo familiar do ~~menor~~ menor vítima, é que caracteriza e diferencia a UCRAMI, enquanto



Prefeitura do Município de
São José dos Campos

preocupação da Prefeitura Municipal em tratar a questão do menor por todos os aspectos que o envolvem.

VI. - CAPACIDADE DE ATENDIMENTO

Não delimitado.



Prefeitura do Município de
São José dos Campos

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
SECRETARIA DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL
COSEMT
DIVISÃO DE PROGRAMAS COMPLEMENTARES
UNIDADE DE ATENÇÃO JUDICIÁRIA AO MENOR
- UNAJAM -

I. - IDENTIFICAÇÃO

Nome: UNAJAM

UNIDADE DE ATENÇÃO JUDICIÁRIA AO MENOR

Endereço: Av. Adhemar de Barros, nº 643 - Vila Adyana

II. - JUSTIFICATIVA

A partir da definição do Governo Municipal de priorizar a política Social do Menor, em decorrência dos problemas sociais detectados em São José dos Campos, a questão do menor emergiu de um contexto sócio-econômico desequilibrado, em que se acentuava de forma exacerbada a problemática vivenciada pelo menor, na esfera familiar, educacional, judiciária, policial, habitacional e assistencial

Para garantir e reverter essa realidade em momento histórico, nítido se tornou a criação de programas voltados ao bem estar do menor.

Daí a criação da UNAJAM - Unidade de Atenção Judiciária ao Menor, em abril de 1986, de maneira a propiciar atendimento de casos processuais já existentes - Vara de Menores, a nível de Estudo Social, bem como prestar efetivo acompanhamento e tratamento preventivo dos casos com a intervenção de profissionais da área de Serviço Social, Psicologia e Direito.

III. - OBJETIVO GERAL

Colaborar para a solução da problemática social e judiciária do menor em São José dos Campos.



- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar Estudo Social que forneça elementos de reflexão e compreensão dos fatos no contexto geral da problemática sócio-familiar e particular da situação, para subsidiar a decisão judicial de casos processuais (previsto no Artigo 4º - Inciso III do Código de Menores).
- Atender ao Menor/Família em seus diversificados problemas, evitando desdobramentos que venham a tornar imperiosa a intervenção do Poder Judiciário, prevenindo assim, sequelas sociais de um processo formal, à medida que se propõe uma atuação do Serviço Social, Psicologia e Direito.
- Representar elo de ligação entre o Poder Judiciário e outras Instituições (a nível do Poder Público ou Privado), que atendam ao menor (Plantão Social da Rodoviária; Plantão Social da Delegacia; UNIDEM - Unidade de Identificação e Encaminhamento de Menores; SOBEM - Sociedade do Bem Estar do Menor de São José dos Campos; COSEMT - Centro de Orientação Sócio-Educativa do Menor Trabalhador; SOS - Serviço de Obras Sociais; CONDEC - Comissão Municipal de Defesa Civil e outras existentes no Município).
- Influir no relacionamento Menor/Autoridade Policial, no sentido de prevenir excessos e arbitrariedades que, longe de representar um fator positivo de correção, podem fomentar no menor, distúrbio social e gerar ou ampliar na autoridade policial, o papel de árbitro e algóz sem considerar as nuances mais sutis e importantes de cada caso em particular.
- Dar suporte ao Poder Judiciário, visando a agilização dos processos em tramitação na Vara de Menores de São José dos Campos (número aproximado de dois mil processos abertos anualmente).
- Prestar serviços à população através da procura espontânea e através de recebimento de notificações e encaminhamentos, utilizando-se de abordagem técnica que propicie uma visualização e/ou caracterização da problemática.



IV. - CLIENTELA

A área de atuação da UNAJAM é bastante abrangente, quer pelo atendimento à população, quer pelo acompanhamento dos casos processuais em andamento, atingindo, portanto, os mais variados segmentos da sociedade. Observa-se, entretanto, que a maior incidência de casos é provenientes das camadas da população com precárias condições sócio-econômicas.

A natureza dos casos envolve:

Menores em Situação Irregular

Baseando no Código de Menores, Art. 2º - para os efeitos deste Código, considera-se em situação irregular o menor:

- I - Privado de condições essenciais à sua subsistência, saúde e instrução obrigatória, ainda que eventualmente, em razão de:
 - a) falta, ação ou omissão dos pais ou responsáveis;
 - b) manifesta impossibilidade dos pais ou responsável para provê-las.
- II - Vítima de maus tratos ou castigos imoderados impostos pelos pais ou responsável;
- III - Em perigo moral, devido a:
 - a) encontrar-se, de modo habitual, em ambiente contrário aos bons costumes;
 - b) exploração em atividades contrárias aos bons costumes;
- IV - Privado de representação legal pela falta eventual dos pais ou responsável;
- V - Com desvio de conduta em virtude de grave inadequação familiar ou comunitária;
- VI - Autor de infração penal.

Parágrafo único - entende-se por responsável aquele que, não sendo pai ou mãe, exerce, a qualquer título, vigilância, direção ou educação de menor, ou voluntariamente o traz em seu poder ou companhia, independente de ato judicial.

Menores Perambulantes



Considera-se os menores em situação irregular propriamente caracterizado por: sem residência fixa; desvinculado do contexto familiar; ter ou não cometido infração penal; procedentes de diversas localidades; sem portar documentação pessoal.

V. - METODOLOGIA DE AÇÃO

O Trabalho Social desenvolvido pela UNAJAM, fundamenta-se nos princípios do Serviço Social, Psicologia e Direito voltado para o comprometimento da ação profissional com os interesses da população, a medida que vem ao encontro das necessidades e a preservação dos direitos do menor.

Com base nesse preceito, a atuação do trabalho social se desenvolve da seguinte forma:

- Entrevista Inicial e de Acompanhamento;
(menores, familiares, colaterais)
- Visitas Domiciliares
- Acompanhamento Técnico de Caso com avaliações periódicas a medida que requerem;
- Orientações;
- Encaminhamentos a outras Instituições;
- Diagnósticos/Tratamento (implicando estudo de alternativas de solução)
- Elaboração de Laudos Sociais como subsídio para decisão Judicial (processos)
- Propiciar orientação jurídica e ajuizar a ação quando a decisão judicial ferir os direitos da criança.
- Atendimento e tratamento na área psicológica.

É importante registrar que no atendimento ao menor perambulante de outras localidades a atuação se efetiva através de:

- Entrevista com o menor
- Contato com a cidade de origem, na busca de informações, objetivando a localização de familiares e/ou representantes legais, através de: Serviço Social de Prefeituras Municipais, Juizado e Comissariado de Menores, Delegacias de Polícia, Instituições que atuam na área do menor, Escolas Estaduais e Municipais.



Prefeitura do Município de
São José dos Campos

Após estudo minucioso e busca de alternativas de solução para a problemática, é oficiado ao Juiz de Menores para parecer e Decisão Judicial e posterior recambiamento do menor ao seu local de origem.

Enquanto aguarda a intervenção e/ou finalização do caso, o menor permanece em Unidade criada pela Prefeitura Municipal - UNIDEM - Unidade de Identificação e Encaminhamento de Menores, para recolhimento provisório, até decisão Judicial e/ou recambiamento.

Quando não se tratar de menor infrator, paralelo ao atendimento, e, a partir dos contatos efetuados, buscamos ainda que ao retorno do menor para a cidade de origem, este seja acompanhado tecnicamente por profissional da área de Serviço Social.

VI. - CAPACIDADE DE ATENDIMENTO

Não delimitado



Prefeitura do Município de
São José dos Campos

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
SECRETARIA DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL
COSEMT
DIVISÃO DE PROGRAMAS COMPLEMENTARES
- LIBERDADE ASSISTIDA - L. A. -

I. - IDENTIFICAÇÃO

Nome: L. A. - Liberdade Assistida (art. 38 do Código de Menores)

Endereço: Espaço a ser locado

II. - JUSTIFICATIVA

A penalidade imposta ao menor geralmente é de forma segregatória ou de confinamento. A própria Lei antevê formas abertas de convivência com a comunidade para oportunizar a ressocialização. Neste mister a criação de programa de L. A. - Liberdade Assistida irá ao encontro da necessidade de amparo e defesa do menor, bem como, atender à proposição legal.

III. - OBJETIVOS

Atuar de forma preventiva para não incidir em novas infrações, através de orientação de Técnicos do Serviço Social, de Psicologia e áreas afins.

Viabilizar mecanismos de reintegração do menor à família e à comunidade.

IV. - METODOLOGIA DE AÇÃO

Atendimento aos casos judiciais que determinar ao menor-infrator, sentença de L. A.

O Técnico procederá ao estudo do caso, através de entrevistas, com o menor e familiares para viabilizar o acompanhamento sistemático, oferecendo pareceres do caso ao judiciário.

Para Trabalho Social e Terapêuticos, serão organizados grupos, nucleando menores e familiares para reflexão de discussão



sobre a problemática que atinge o menor.

Articular projetos juntamente com os menores dentro de suas áreas de interesses voltados para o Trabalho de Oficina, atividades de lazer, palestras e de debates com fins educativos.

Incentivar a favorecer ao menor o acesso à escola e ao Trabalho.

V. - CLIENTELA

Menores de 18 anos, sentenciados pelo Judiciário em L. A.

VI. - CAPACIDADE DE ATENDIMENTO

50 menores do sexo masculino e feminino no primeiro momento.



Prefeitura do Município de
São José dos Campos

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

SECRETARIA DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL

COSEMT

DIVISÃO DE PROGRAMAS COMPLEMENTARES

UNIDADE DE IDENTIFICAÇÃO E ENCAMINHAMENTO DE MENORES

- UNIDEM -

I. - IDENTIFICAÇÃO

Nome: UNIDEM

Unidade de Identificação e Encaminhamento de Menores

Endereço: Rua José Dias de Aguiar, nº 142 - Bairro Santana

Telefone: 21.80.00 ramal 312

II. - JUSTIFICATIVA

A UNIDEM foi criada devido a inexistência no município de recurso social para hospedagem provisória de menores sub-judice e em situação irregular (perambulantes, abandonados, e vítima de maus tratos). Algumas instituições particulares tinham ao seu encargo tal hospedagem que se revelou de forma totalmente deficiente e calamitosa, tendo por fim sua extinção pelo próprio Poder Judiciário.

III. - OBJETIVO

Utilizar da prática do Serviço Social, através de técnico habilitado, para triagem, identificação, encaminhamento e acompanhamento dos casos, integrando-os sempre que se fizer necessário com profissionais de outras áreas. Os encaminhamentos previstos são: guarda, adoção, tutela, curatela e também para as futuras VIFAMs, quando inexistir o vínculo familiar.

IV. - CLIENTELA

Atendimento a população infanto-juvenil, na faixa etária de 0 a 18 anos de idade, do sexo feminino e masculino, provenientes do Judiciário, do Plantão social da Delegacia, Plantão social da Defesa Civil (Rodoviária), e demais Entidades do Município.



Prefeitura do Município de
São José dos Campos

V. - METODOLOGIA DE AÇÃO

TRIAGEM

Registro de admissão e cuidados necessários: higiênicos, médicos e alimentares.

IDENTIFICAÇÃO

Entrevista inicial, coleta de dados, elaborando um estudo do caso. Com os dados obtidos, intensificam os contatos com a situação de origem, quanto existente, para possível recambiamento do menor.

ACOMPANHAMENTO

Nesta fase, outras entrevistas serão efetuadas conforme o caso apresentado. Será trabalhado durante sua permanência que apesar de ser provisória, apresentará necessidades fundamentais, quais sejam: recreação, atividade ocupacional e reforço escolar.

ENCAMINHAMENTO

Sendo o trabalho social realizado através de ação conjunta, semanalmente ou quinzenalmente, quando deverá ocorrer reunião com a equipe multiprofissional para discussão, avaliação e providências dos casos, devendo ser emitido parecer técnico.

VI. - CAPACIDADE DE ATENDIMENTO

27 leitos

03 berços

Total: 30 vagas

VII. - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO

A UNIDEM tem um atendimento ininterrupto, ou seja, 24 horas por dia.



Prefeitura do Município de
São José dos Campos

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
SECRETARIA DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL
COSEMT
DIVISÃO DE PROGRAMAS COMPLEMENTARES
UNIDADE DE VIVÊNCIA FAMILIAR
- VIFAM -

I. - IDENTIFICAÇÃO

Nome: VIFAM

Unidade de Vivência Familiar

Endereço: (a serem locados) - 05 (cinco) inicialmente

II. - JUSTIFICATIVA

Considerando os desdobramentos das situações geradas por orfandade, abandono, negligência, maus tratos, desagregação familiar e tendo em vista que São José dos Campos não conta com recursos institucionais suficientes para o atendimento, tornou-se imprescindível e imperiosa o atendimento à necessidade de abrigo ao menor, em local que apresente características de um lar, com a criação de UNIDADES DE VIVÊNCIA FAMILIAR.

III. - OBJETIVO

Atuar de forma preventiva o promocional com o menor de maneira a suprir não só as necessidades básicas e sociais, bem como, realizar através do Serviço Social e áreas afins (equipe interdisciplinar) um acompanhamento sistemático para a sua formação e capacitação futura.

IV. - CLIENTELA

O atendimento será na faixa etária de 0 a 18 anos de idade, do sexo masculino e feminino a crianças sem vínculo familiar ou por decisão judicial e como apoio aos programas já existentes como: UNAJAM - UCRAMI e UNIDEM a partir da admissão, a "guarda" de forma implícita será de atribuição da Direção da Secretaria do Desenvolvimento Social, órgão da Prefeitura Municipal local.



Prefeitura do Município de
São José dos Campos

V. - METODOLOGIA DE AÇÃO

Será operacionalizado em sistema aberto, eliminando o confinamento institucional. Paralelamente, serão montados lares, constituindo-se de casas com os equipamentos básicos necessários.

Serão contratados casais que receberão treinamento para desenvolverem e reproduzirem, com os menores, condições que caracterizem uma família constituída adequadamente.

Pretende-se a colocação dos menores, num período, em atividades ocupacionais nos programas do COSEMT, já existentes; no outro período os menores deverão frequentar a escola.

Todo desenvolvimento do trabalho será devidamente assistido pelos Técnicos do Serviço Social e de Psicologia. Compreende, a nível dos casais, a seleção, treinamento dos mesmos e acompanhamento da dinâmica familiar. Com relação aos menores, serão acompanhados pelos Técnicos do COSEMT (no programa ocupacional) e pelo Técnico do Programa VIFAM.

Conforme previsto em Lei (Código de Menores) o Poder Judiciário será notificado das admissões efetuadas, bem como, os casos sub-judice terão retorno obrigatório, em forma de pareceres, sobre a situação do menor, obedecendo determinação judicial.

VI. - CAPACIDADE DE ATENDIMENTO

A serem implantadas 5 (cinco) casas, com oito crianças cada uma delas, totalizando 40 vagas.

UCRAMI	PROCESSUAL				COMUNIDADE			
	ABRIL/86	87	88 até SETEMBRO	TOTAL GERAL	86	87	88 até SET.	TOTAL GERAL
Nº DE CASOS ATENDIDOS	48	105	91	244	171	233	205	609
Nº DE CASOS ENCERRADOS	37	87	88	212	80	159	135	374
Nº DE CASOS EM ACOMPANHAMENTO	11	18	03	32	91	74	70	235
<u>TOTAL</u>	96	210	182	444	343	466	410	1219
UNAJAM	PROCESSUAL				COMUNIDADE			
	86	87	88 até SET.	TOTAL GERAL	86	87	88 até SET.	TOTAL GERAL
Nº DE CASOS ATENDIDOS	430	368	194	939	578	369	165	1112
Nº DE CASOS ENCERRADOS	312	336	145	767	504	340	129	973
Nº DE CASOS EM ACOMPANHAMENTO	118	24	49	164	74	29	36	139
<u>TOTAL</u>	860	728	388	1870	1156	738	330	2224

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA:

- a. Razão Social:
- b. Data do Início do Convênio: ____/____/____ .
- c. Ramo de Atividade:
-
- d. Número de Empregados:
- .mão-de-obra especializada:
- .mão-de-obra ã especializada:.....

2. CONTINGENTE DE MENORES:

- . Média Anual:
- . Número Atual:
- . Nº de funcionários egressos da FUNDHAS:.....

3. CARACTERIZAÇÃO DO SUJEITO (ENTREVISTADO)

- . Cargo que ocupa na empresa:

4. PERGUNTAS ABERTAS:

- a. Na sua opinião, quais as vantagens e desvantagens para a empre_sacom o trabalho do menor?
- b. Na sua opinião, quais as vantagens e desvantagens para o menor com o seu trabalho na empresa?
- c. Que tipo de sugestões que o senhor apresentaria para melhorar a proposta de qualificação para o trabalho:
 - c.1. Com relação à FUNDHAS;
 - c.2. De maneira geral.



CONVÊNIO ____/____

Que entre si celebram de um lado a Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente "Prof. HÉLIO AUGUSTO DE SOUZA" - FUNDHAS e, de outro, a _____

na forma abaixo especificada:

A Fundação de Atendimento à Criança e ao Adolescente "Prof. Hélio Augusto de Souza" - FUNDHAS, com sede à Rua Afonso Cesar de Siqueira, nº 106, nesta cidade de São José dos Campos, Estado de São Paulo, neste ato representada pelo seu Presidente Prof. GERALDO VILHENA DE ALMEIDA PAIVA, daqui por diante denominada Primeira Conveniente, de um lado e, de outro, a _____

representada por seu _____

equi denominado (a) Segundo (a) Conveniente, celebram o presente Convênio que se rege pelas Cláusulas e condições seguintes:

CLAUSULA PRIMEIRA

A Primeira Conveniente colocará menores à disposição da Segunda Conveniente para a realização de diversos serviços, tais como: recebimento, entrega, remoção e transporte de materiais, papéis e columes, colecionamento e acondicionamento de documentos e listagens, preparação de material de expediente, manuseio de máquinas copiadoras de escritório, serviços de mensageiro de rua e outras atribuições, inclusive de natureza industrial, desde que compatíveis com a segurança, saúde e desenvolvimento profissional do menor.

CLÁUSULA SEGUNDA

O número de menores a ser colocado à disposição da Segunda Convenente será de _____, que esta requisitará de acordo com suas necessidades, dispensando-os quando julgar oportuno, mediante comunicado, por escrito, à Primeira Convenente.

CLÁUSULA TERCEIRA

Como compensação pelo trabalho prestado pelos menores que estiverem a seu serviço, a Segunda Convenente contribuirá, mensalmente, para os cofres da primeira Convenente, com a importância em dinheiro, equivalente a um piso nacional de salário acrescido de 35% (trinta e cinco por cento) para cada um dos menores colocados a sua disposição.

a) As contribuições mensais que couberem a Segunda Convenente, deverão ser recolhidas até o dia 05 (cinco) de cada mês.

b) Havendo dispensa do (s) menor (es) antes do término de cada período mensal, a Segunda Convenente fará tal contribuição proporcionalmente aos dias trabalhados.

CLÁUSULA QUARTA

A Primeira Convenente pagará mensalmente, ao menor na faixa etária de 14 a 18 anos, o valor equivalente a um piso nacional de salário.

CLÁUSULA QUINTA

A diferença a maior, resultante entre a contribuição da Segunda Convenente e a importância atribuída aos menores pela Primeira Convenente, na forma do pactuado nas Cláusulas TERCEIRA E QUARTA, destinar-se-á às despesas com obrigações, ônus e encargos sociais de qualquer natureza e outras eventuais, derivadas deste convênio.

CLÁUSULA SEXTA

O horário de trabalho dos menores será de 08 (oito) horas diárias, totalizando 40 (quarenta) horas semanais.

CLÁUSULA SÉTIMA

A prestação dos serviços em causa não implicará em qualquer vínculo empregatício entre a Segunda Convenente e os menores, ficando a cargo da Primeira Convenente, implicações de qualquer natureza a esse título.

CLÁUSULA OITAVA

A primeira Convenente manterá por sua conta e sem qualquer ônus para a Segunda Convenente, Seguro de vida aos menores que forem colocados à sua disposição por força deste Convênio.

CLÁUSULA NONA

Em caso de afastamento do menor em razão de licença médica, dispensa (superiores a três dias), transferência e período de férias, fica convencionado que a Primeira Convenente se comprometerá a proceder a competente substituição do menor por outro, que ficará a inteira disposição da Segunda Convenente.

CLÁUSULA DÉCIMA

Os menores deverão apresentar-se ao trabalho com uniforme e documento de identificação fornecidos pela Primeira Convenente.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

O presente Convênio entra em vigor na data de sua assinatura e vigorará por tempo indeterminado, sendo facultado aos Convenientes, entretanto, denunciá-lo a qualquer tempo, mediante prévia notificação de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA

Na dúvida e/ou omissões eventualmente verificadas no presente Contrato, aplicar-se-ão as disposições legais pertinentes a matéria.



CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA

As partes elegem o fóro da Comarca de São José dos Campos, com renúncia expressa de qualquer outro por mais privilegia do que seja para dirimirem as questões oriundas deste Convênio. E, por terem assim convencionado, assinaram as partes o presente instrumento, na presença das testemunhas abaixo.

Fundação Hélio Augusto de Souza - FUNDHAS, aos _____ dias do mês de _____ do ano de mil novecentos e _____ ().

FUNDAÇÃO PROF. HÉLIO AUGUSTO DE SOUZA
PRIMEIRA CONVENENTE

SEGUNDA CONVENENTE

TESTEMUNHAS:
