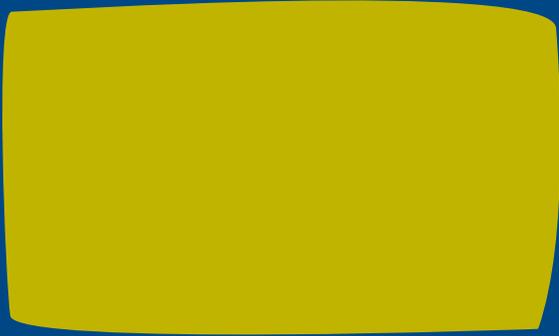
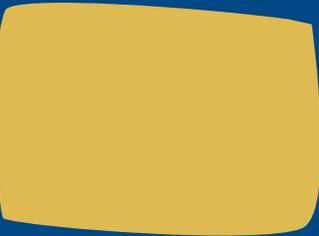


**ASSOCIAÇÃO
PROFISSIONALIZANTE**

*15 anos promovendo a cidadania
de jovens em risco social*



BM&F BOVESPA
A Nova Bolsa

**ASSOCIAÇÃO
PROFISSIONALIZANTE**

*15 anos promovendo a cidadania
de jovens em risco social*

O texto sobre os direitos civis mais marcantes do século 20 é uma proposta para o futuro. “Eu tenho um sonho”, disse o reverendo Martin Luther King no início dos anos 1960. Seu discurso iniciou profundas transformações sociais nos Estados Unidos. Seus ideais serão um exemplo para sempre.

Das rupturas mais dramáticas na história de um país às pequenas mudanças em nossa empresa, na nossa vizinhança ou na nossa vida, tudo começa com um sonho. Foi assim que decidimos plantar nossa pequena semente para enfrentar o gigantesco desafio das desigualdades sociais no Brasil.

Há 15 anos, criamos a Associação Profissionalizante BM&FBOVESPA. Seu objetivo é simples: oferecer a jovens de baixa renda e sem horizontes a oportunidade de sonhar e ter um futuro.

Através do trabalho que poderá ser acompanhado nas próximas páginas, queremos compartilhar nossa experiência e incentivar outras empresas e entidades a desenvolver algo semelhante. Este relatório sistematiza, em detalhes, as atividades da Associação Profissionalizante, tornando públicas todas as nossas informações, técnicas e metodologias.

A proposta da Associação é oferecer educação integral que, ao mesmo tempo, reúna os conhecimentos técnicos necessários no dia a dia de determinada profissão e trabalhe outras habilidades necessárias à inclusão e à permanência desses jovens no mercado de trabalho. Essa proposição, que é o princípio de cada uma das ações desenvolvidas pela Associação Profissionalizante, continua a mesma desde sua criação em 1996, a despeito das correções de rumo, erros e acertos que tivemos ao longo desses anos.

Com esta publicação, dividimos com a sociedade um conhecimento que, esperamos, seja de grande utilidade, repetindo uma prática que tem sido constante na história da BM&FBOVESPA. Abrir nossas portas para encorajar todos a compartilhar conosco da enorme confiança que depositamos no Brasil, na sua gente e no seu futuro.

Boa leitura!

Edemir Pinto

Diretor Presidente da BM&FBOVESPA

ser jovem em tempos de mudança climática

“A mudança climática é o limite planetário mais significativo e mais inteiramente entendido pela humanidade. O desafio é interpretar a realidade de uma forma mais sistemática, como desenvolvemos, como governamos e como nos comportamos individual e coletivamente.”

AVINA: Cambio Climático e Incidência Pública. ORC. 2009

O cuidado e a inclusão como paradigmas de uma nova educação

A alteração climática está nos obrigando a repensar em nosso modo de agir, a buscar novos paradigmas de pensamento e organização, se quisermos continuar a viver dignamente no planeta. Depois de cada catástrofe climática, seja ela no Paquistão, Austrália, Colômbia ou Brasil, aceitamos que os danos e a dor causados ocorrem por nosso descuido, por não haver entendido e respeitado as vozes e os sinais da natureza. Estamos começando a entender que não somos os donos da natureza, *estamos entendendo que o cuidado não é uma opção; ou aprendemos a cuidar ou pereceremos. O cuidado é o novo paradigma para tornar possível a sobrevivência digna da espécie humana.*

“Quando amamos cuidamos e quando cuidamos amamos (...),

o cuidado constitui a categoria central do novo paradigma de civilização que trata de emergir em todo o mundo...

O cuidado assume uma função dupla de prevenção de danos futuros e de regeneração de danos passados...”

Leonardo Boff

Esta nova ordem ética deve ser um novo paradigma de civilização para o Estado, a empresa e as comunidades sociais em todas suas formas (desde a família até as grandes confederações e organizações internacionais). O fato de a sobrevivência humana estar em risco *deve ser um paradigma de espécie*, que fundamente uma nova forma de ver o mundo (visão cósmica) frente ao qual se diluam todas as discussões ideológicas, de fronteiras e de nacionalidades.

Nossos sistemas e experiências educativas têm sido guiados pelo paradigma do sucesso: a competência, a acumulação e o domínio do outro. Nosso discurso educativo, o sistema de avaliação, os prêmios e castigos, os reconhecimentos simbólicos (diplomas e medalhas), nossa concepção de inteligência como meio pessoal para vencer (inteligência guerreira) e não como um bem coletivo (inteligência altruísta), o horário das aulas, etc. – tudo está organizado para ter “alunos de sucesso”, “colégios de sucesso” e “níveis excludentes de excelência”. Como nos ensina o Prêmio Nobel de Economia John Nash: “Toda busca de excelência é excludente, a não ser que seja totalizante”. Premiar o aluno “mais inteligente”, a jovem “mais bonita”, etc., sempre será processo de exclusão. São jogos de ganhar-perder que aumentam a riqueza e a iniquidade ao mesmo tempo.

Mas tentar fazer da educação um bem público, excelente, de alta qualidade para todos sem exceção, é um ato de inclusão, porque é totalizante (para todos). Por isso, todos os bens públicos (educação, saúde, habitação, serviços públicos, informação pública), para serem inclusivos, devem ser de alta qualidade para todos. Estes são jogos do tipo ganhar-ganhar que aumentam a riqueza e a equidade ao mesmo tempo.

Quais são os aprendizados fundamentais para a Geração de Mudança Climática (GMC)? Talvez esta seja a pergunta mais importante e difícil para os sistemas educativos. Desde o paradigma do cuidado e da inclusão, estas aprendizagens são:

1. Aprender a construir o Projeto de Vida fundamentado na dignidade humana, quer dizer, tornar possível os Direitos Humanos para todos. A dignidade como critério de atuação e de vida é sempre inclusivo.
2. Aprender “a cuidar de si próprio”: cuidado com seu próprio corpo para ter saúde, cuidar do espírito aprendendo a controlar os sentimentos aflitivos (ira, inveja, avareza, etc.) e aprender a se controlar para ser livre. Este último é indispensável para a formação de cidadania.
3. Aprender a “cuidar daqueles que nos cercam” (pais, irmãos, parceiros e familiares mais próximos), o que implica aprender a cuidar dos vínculos de sangue e emocionais, a ter amigos, a estabelecer relações estáveis e aprender a conversar, a escutar e a fazer silêncio.
4. Aprender a “cuidar de estranhos”, o que implica aprender a cuidar e a fortalecer os bens públicos. São os bens públicos de alta qualidade para todos que tornam possível a equidade. Quando um país tem um sistema de educação público de alta qualidade para todos, todos estão cuidados e incluídos. Isto não ocorre agora porque aceitamos

a existência de dois sistemas educativos de diferente qualidade (o estatal e o particular).

5. Aprender a “cuidar do planeta”, aprendendo a reduzir o consumo, a reciclar e a reusar as coisas (3Rs). Aprender a consciência ecológica de que não somos os donos do planeta, somos apenas uma parte dele.
6. Aprender a fazer “transações ganhar-ganhar” para aumentar a riqueza e a equidade no âmbito econômico, político, social e cultural.
7. Aprender a “criar e cuidar das redes emocional, espiritual e profissional”, que são o fundamento da produtividade emocional, espiritual e econômica.
8. Aprender a “saber pedir e dar ajuda”. Os líderes de hoje e do futuro se caracterizam por saber pedir e dar ajuda. Isto é, aprender a ter inteligência altruísta.
9. Aprender a “respeitar”. Reconhecer o outro como legítimo outro, quer dizer, que tem direitos, expectativas, sonhos e interesses tão legítimos como os meus. E respeito vai além da tolerância, porque o respeito supõe aceitar o outro como interlocutor e aliado na construção da realidade. Na tolerância, eu não envolvo nem agrido o outro.
10. Aprender que “cada um é um observador diferente da realidade” e que nada pode ter pretensões de verdade. A diversidade provém de observadores que somos todos e, por isso, o diálogo se constitui de inclusão e governabilidade.
11. Aprender e dominar um conjunto de estratégias para solucionar problemas em um campo determinado. É a competência de solucionar problemas o que define a capacidade profissional.
12. Aprender a “ser compassivo e solidário”, quer dizer, aprender a prevenir e diminuir a dor dos outros e sua própria, e aprender a buscar metas e objetivos que beneficiam os outros para tornar possível sua dignidade humana.

Como nos mostram as seguintes páginas desta publicação, a experiência da **Associação Profissionalizante BM&FBOVESPA** é um aprendizado de inclusão e de cuidado. Por isso, se torna relevante para os jovens de hoje, que são a geração da mudança climática.

Bernardo Toro A.

Assessor da Fundación AVINA

As ideias expressadas são de responsabilidade do autor.



sumário

- 8** Aspectos metodológicos do trabalho de sistematização
- 10** O contexto
- 12** A iniciativa da Bolsa
- 16** Benefícios oferecidos aos jovens
- 20** A experiência do Rio de Janeiro
- 22** Uma proposta de educação integral
- 26** A estrutura dos programas
 - 28** • Capacitação para a Empregabilidade
 - 30** • Faz Tudo
 - 34** • Espaço Beleza
- 38** A seleção dos alunos
- 42** A avaliação
- 43** Resultados
- 44** Recursos físicos e financeiros
- 46** Recursos humanos
- 46** Parcerias e voluntários
- 48** Proposta educacional
- 50** O passo a passo para a replicação da experiência
- 52** Depoimentos
- 55** Entrevistas realizadas
- 56** Principais eventos na história da Associação

aspectos metodológicos do trabalho de sistematização

Este trabalho foi realizado com a facilitação de Mariangela de Paiva Oliveira, consultora associada do Instituto Fonte, com o objetivo de apoiar a BM&FBOVESPA na sistematização da experiência da Associação Profissionalizante, buscando revelar a identidade, os princípios e as metodologias que têm orientado a atuação da instituição, de forma a facilitar a replicação de seus programas por outras organizações.

O trabalho se estendeu por quatro meses e envolveu a realização das seguintes etapas:

- 1. Encontro de Planejamento:** reunião inicial da qual participaram as lideranças da organização para chegar aos primeiros acordos do trabalho: definição do seu escopo, da metodologia, de critérios, da forma de envolvimento da equipe, dos públicos a serem ouvidos e, finalmente, o agendamento das atividades relativas ao trabalho.
- 2. Oficina 1:** esta primeira oficina foi realizada em dois momentos. No primeiro, o grupo recuperou os marcos mais importantes da história da Associação Profissionalizante e levantou as questões com que se deparou no desenvolvimento de seus programas. No segundo, buscou identificar os princípios, fundamentos metodológicos e principais aprendizados que a prática desenvolvida lhe proporcionou.
- 3. Análise Documental:** realizou-se pesquisa e análise dos principais documentos produzidos pela Associação Profissionalizante para complementar as informações levantadas na Oficina 1.
- 4. Grupos Focais:** foram feitas entrevistas em grupo com os principais públicos da Associação Profissionalizante para aprofundar as análises qualitativas relativas à forma como os seus programas vêm sendo executados. Os públicos ouvidos foram definidos durante a fase de planejamento do processo de trabalho, em função do foco prioritário de abordagem que cada um poderia oferecer. Foram organizados grupos com ex-alunos, pais, educadores e gestores da instituição.
- 5. Entrevistas individuais:** foram realizadas várias entrevistas com empregadores dos ex-alunos, com profissionais atuantes em iniciativas de educação profissionalizante do terceiro setor, representantes da BM&FBOVESPA e da Associação Profissionalizante no Rio de Janeiro.
- 6. Redação de texto preliminar:** com base nas informações levantadas, foi redigido um texto preliminar contendo as informações mais relevantes sobre o desenvolvimento da iniciativa e identificando os princípios, métodos e aprendizados que a prática do trabalho consagrou.

7. Oficina 2: realizou-se uma segunda oficina durante a qual a equipe da instituição discutiu o texto preliminar elaborado, corrigindo-o e complementando-o, de forma a caracterizar a experiência com mais clareza e incorporar melhor as aprendizagens que o processo de trabalho proporcionou. Esta apreciação envolveu também reuniões com representantes da Diretoria de Sustentabilidade e do Instituto BM&FBOVESPA.

8. Redação do texto final de sistematização: a consultoria elaborou, então, um texto final de sistematização da experiência da Associação Profissionalizante, que constitui a base para a edição de materiais de divulgação. A edição desses materiais envolverá profissionais especializados em comunicação, que farão as adequações necessárias à mídia definida.

Os consultores do Instituto Fonte atuam como profissionais de desenvolvimento e, ao estabelecer relações de trabalho, zelamos por um conjunto de princípios, entre os quais estão:

- Os processos de desenvolvimento organizacional estão profundamente relacionados aos processos de aprendizagem das pessoas neles envolvidas.
- Existe muito conhecimento na prática cotidiana das pessoas e das organizações. Por isso, os processos de ação/aprendizagem podem ajudar a trazer à tona esse conhecimento, permitindo que as práticas organizacionais e sociais se tornem mais consistentes e relevantes.
- As comunidades ou organizações são aqueles que conhecem melhor a situação em que vivem e atuam. Nosso papel não é trazer respostas para as questões das organizações, mas, sim, ajudá-las a se responsabilizar por seus processos e encontrar as melhores soluções para o seu problema.
- Perguntas claras e coletivamente construídas e exploradas tornam possível a produção de conhecimento significativo para os interessados.
- A realidade do cliente orienta nossa intervenção, que é conduzida respeitando o contexto do grupo e as questões trazidas pelos participantes.
- O indivíduo adulto aprende a partir de suas próprias motivações e com base nas experiências vividas por ele. Por isso os modelos teóricos e as referências bibliográficas são adjuvantes importantes, mas nunca determinantes do processo de trabalho.
- As características das organizações resultam principalmente do padrão específico de relacionamento entre os

indivíduos que as compõem e com elas interagem. Assim sendo, desenvolvimento organizacional diz respeito às mudanças nas relações entre as pessoas e à forma como essas mudanças ocorrem ao longo do tempo.

- Desenvolvimento do ser humano diz respeito a que se tenha maior conhecimento de si e de suas próprias necessidades e capacidades, para que seja possível fazer escolhas mais conscientes sobre como se quer atuar no mundo.

Com base nesses princípios, o processo de sistematização realizado com a Associação Profissionalizante BM&FBOVESPA envolveu a criação de espaços e dinâmicas nos quais os participantes puderam empreender um autêntico processo de ação/aprendizagem. Dessa forma, todo o grupo que participou desse processo não é mais o mesmo que o iniciou. Cada um teve a oportunidade de mergulhar na sua memória pessoal, recuperando o seu próprio desenvolvimento junto ao desenvolvimento da organização. Aprofundando-se em questões relativas à sua prática, o grupo identificou padrões de intervenção e definiu, então, aqueles que quer manter e os que quer mudar no futuro. Foi um processo autêntico de ampliação da consciência e de reconexão com os ideais originais.

Esse processo permitiu ao grupo identificar as características centrais do trabalho realizado pela Associação Profissionalizante BM&FBovespa: ao receber jovens vindos das camadas mais pobres da população da cidade, ela lhes oferece uma oportunidade real de inclusão social. Falamos aqui não apenas de inclusão no mercado de trabalho, mas, sim, de uma inclusão que está baseada no fortalecimento da vontade de cada jovem, que, apropriando-se de novos instrumentais conceituais, sociais e técnicos, vê abrir-se diante dele a possibilidade de realizar seus sonhos, de tomar sua vida nas próprias mãos e trabalhar ativamente e em liberdade no seu próprio desenvolvimento rumo à cidadania.

O texto que segue foi escrito a partir dos elementos que emergiram nesse processo, procurando respeitar a linguagem própria do grupo e a sua consciência sobre si e seu fazer.

Mariangela de Paiva Oliveira
Consultora do Instituto Fonte
12/10/2010

o contexto

Em toda a década de 90, o Brasil esteve mergulhado no fenômeno demográfico que ficou conhecido como a “onda jovem”, produzido em decorrência da manutenção contínua das altas taxas de natalidade no período que vai de 1965 a 1980. Essa presença de um enorme contingente de jovens na composição da população brasileira trouxe à tona questões fundamentais em relação às suas necessidades de educação, emprego, cultura, lazer e comportamento, exigindo respostas tanto da esfera pública quanto da sociedade civil e do setor empresarial.

Essa problemática segue atual. Segundo dados do Ipea¹, no ano 2000, enquanto a população total chegava à casa dos 170 milhões de pessoas, a parcela com idade entre 15 e 29 anos somava 47 milhões (27,64%). Dez anos mais tarde, em 2010, a população do país alcançava a marca dos 192 milhões de brasileiros, e o número de jovens atingia 51 milhões (26,56%). A mesma fonte indica que 34% dos jovens entre 15 e 17 anos ainda estão cursando o ensino fundamental; que apenas 11,4% da demanda por educação profissional é atendida no Brasil; e que 46% da população desempregada no país se constitui por jovens entre 15 e 24 anos – índice 3,5 vezes maior do que o desemprego entre trabalhadores adultos. O país luta para superar uma educação pública deficiente, que revela altos índices de analfabetismo, uma relação idade/série com alta porcentagem de atraso e altos índices de evasão escolar, empurrando muitos jovens para a marginalidade e a violência.

Com uma formação básica deficiente, que deixa muitas lacunas qualitativas em termos de conhecimentos gerais (notadamente em português e matemática), mas também em termos de atitudes e habilidades, grande parte dos jovens que conseguem terminar o ensino fundamental abandona o ensino médio por não reconhecer o seu valor e pela necessidade de gerar renda para sustentar a si e suas famílias. Por outro lado, a crescente globalização e o avanço do uso de novas tecnologias colocam exigências cada vez maiores em relação à qualificação da mão de obra.

Num quadro de enormes desigualdades sociais e de um elevado excedente de mão de obra, fazendo com que grande parcela da população viva à margem do processo de geração e apropriação de riquezas, os jovens em idade de trabalhar constituem um dos segmentos mais frágeis na disputa por um emprego. Dessa forma, os que conseguem entrar no mercado submetem-se a relações de trabalho cada vez menos regulares e mais precárias e veem aumentar as dificuldades de manutenção do emprego.²

Talvez isso explique o alto grau de pessimismo da juventude brasileira: dados do Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) indicam que a cada dez jovens, sete acreditam que não terão melhores condições de vida e trabalho que seus pais.

1. Juventude e Políticas Sociais no Brasil. Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas – Ipea, Brasília, 2008.
2. “A ocupação dos jovens nos mercados de trabalho metropolitanos” (Dieese, série Estudos e Pesquisas. Ano 3 – nº 24 – setembro de 2006, p.1).

“As empresas brasileiras estão enfrentando um grande desafio para o seu desenvolvimento e, conseqüentemente, para o crescimento econômico brasileiro: o ‘apagão’ de mão de obra bem formada e especializada.

Nesse contexto, a educação de jovens cumpre duas funções centrais: a inclusão social de pessoas tradicionalmente excluídas da riqueza nacional e a participação na construção de uma economia mais sustentável e forte.”

Fernando Rossetti, secretário-geral do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife)

A cada dez jovens, sete acreditam que não terão melhores condições de vida e trabalho que seus pais

a iniciativa da Bolsa

O ano era 1995 e, próximo à sede da então BM&F, no centro da capital paulista, perambulavam grupos de meninos e adolescentes em situação de rua, sem possibilidades de estudo ou trabalho. Isso sinalizava para a existência de uma grande população de jovens pobres que morava nos bairros periféricos da cidade e na região metropolitana – lugares carentes de estrutura e equipamentos urbanos –, com deficiências importantes em sua formação escolar – evidenciadas, muitas vezes, por defasagens significativas entre idade e série – e sem experiência de trabalho ou nenhuma capacitação profissional, características que acabavam excluindo-os do mercado de trabalho, cada vez mais competitivo e exigente.

Várias empresas e instituições localizadas no centro de São Paulo começaram, então, a se articular para equacionar essa situação. Na BM&F não foi diferente. Havia um consenso entre os membros do Conselho de Administração da época sobre a importância e a urgência em criar um mecanismo que possibilitasse o acesso dessa parcela da população a cursos de capacitação que favorecessem seu ingresso no mercado de trabalho. Para materializar essa demanda, foi convidada a psicóloga Juliana Pires da Costa Pagano, que já acumulava experiências em organizações sociais. Foi ela quem, com o apoio do superintendente da BM&F, Dorival Rodrigues Alves, liderou a criação e instalação da Associação Profissionalizante, naquele mesmo ano, no bairro do Brás, região central de São Paulo.

O índice de desemprego entre os jovens é 3,5 vezes maior do que entre os trabalhadores adultos

O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) também teve uma contribuição importante no processo de formação da Associação, aplicando a experiência que já detinha na área de educação profissional na concepção e estruturação das atividades e oficinas, sendo responsável pela contratação e treinamento dos primeiros profissionais, pela elaboração dos materiais utilizados e pela coordenação inicial dos trabalhos.

Na época, começava a ser questionada a validade dos cursos de capacitação profissional voltados exclusivamente para ocupações específicas e para o desempenho de atividades rotineiras, uma vez que muitas empresas, especialmente aquelas que queriam investir em seu próprio desenvolvimento, necessitavam de profissionais com perfil diferenciado: mais criativos, que soubessem trabalhar em equipe, hábeis para fazer escolhas baseadas em valores éticos, multiplicadores e polivalentes.

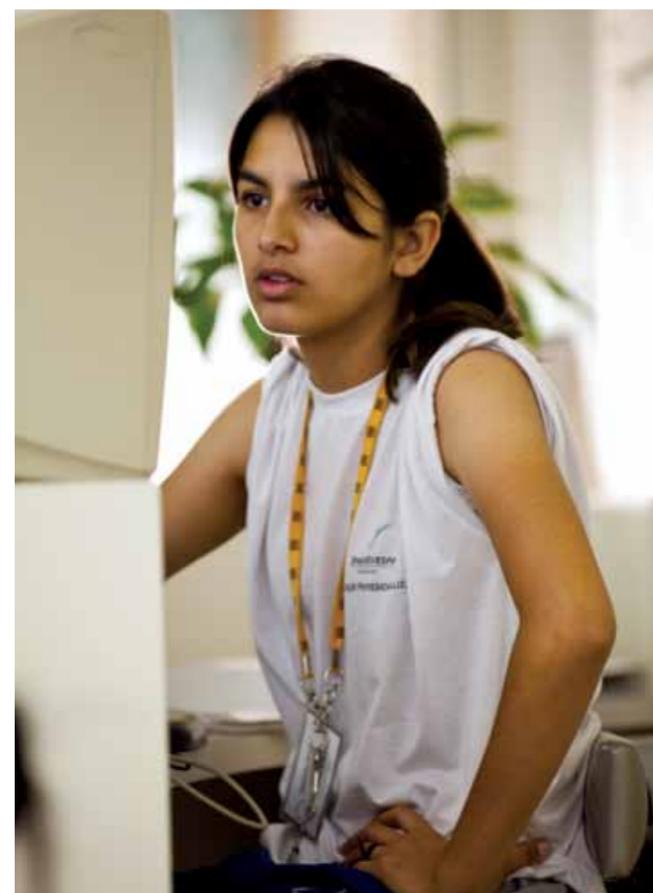
Em resposta a essa demanda, o Senac vinha trabalhando numa proposta – ainda embrionária – de formação para o trabalho dentro desse novo formato. A Associação Profissionalizante BM&FBOVESPA decidiu colocá-la em prática, pela primeira vez, passando a oferecer um programa voltado para o desenvolvimento de habilidades e competências que viessem ao encontro das reais necessidades do mercado. Nascia, assim, o Capacitação para a Empregabilidade, programa que, desde então, vem sendo oferecido a jovens com idade entre 15 e 20 anos, que estejam cursando a partir do 1º ano do ensino médio no período noturno em escolas públicas, moradores da capital ou dos municípios que compõem a Grande São Paulo e cuja renda mensal familiar não ultrapasse a três salários mínimos.

Primeiramente, foi realizado um programa piloto, que teve início em fevereiro de 1996, voltado exclusivamente a filhos de funcionários de bancos, corretoras e empresas terceirizadas ligadas à Bolsa. Essa experiência – que reuniu 42 jovens – foi fundamental para observar as necessidades específicas dos alunos, impondo alterações na estrutura curricular inicialmente proposta. Percebeu-se, por exemplo, que os jovens careciam de apoio para desenvolver sua personalidade integral, o que exigia trabalhar o conjunto das faculdades cognitivas, suas habilidades de comunicação e relacionamento.



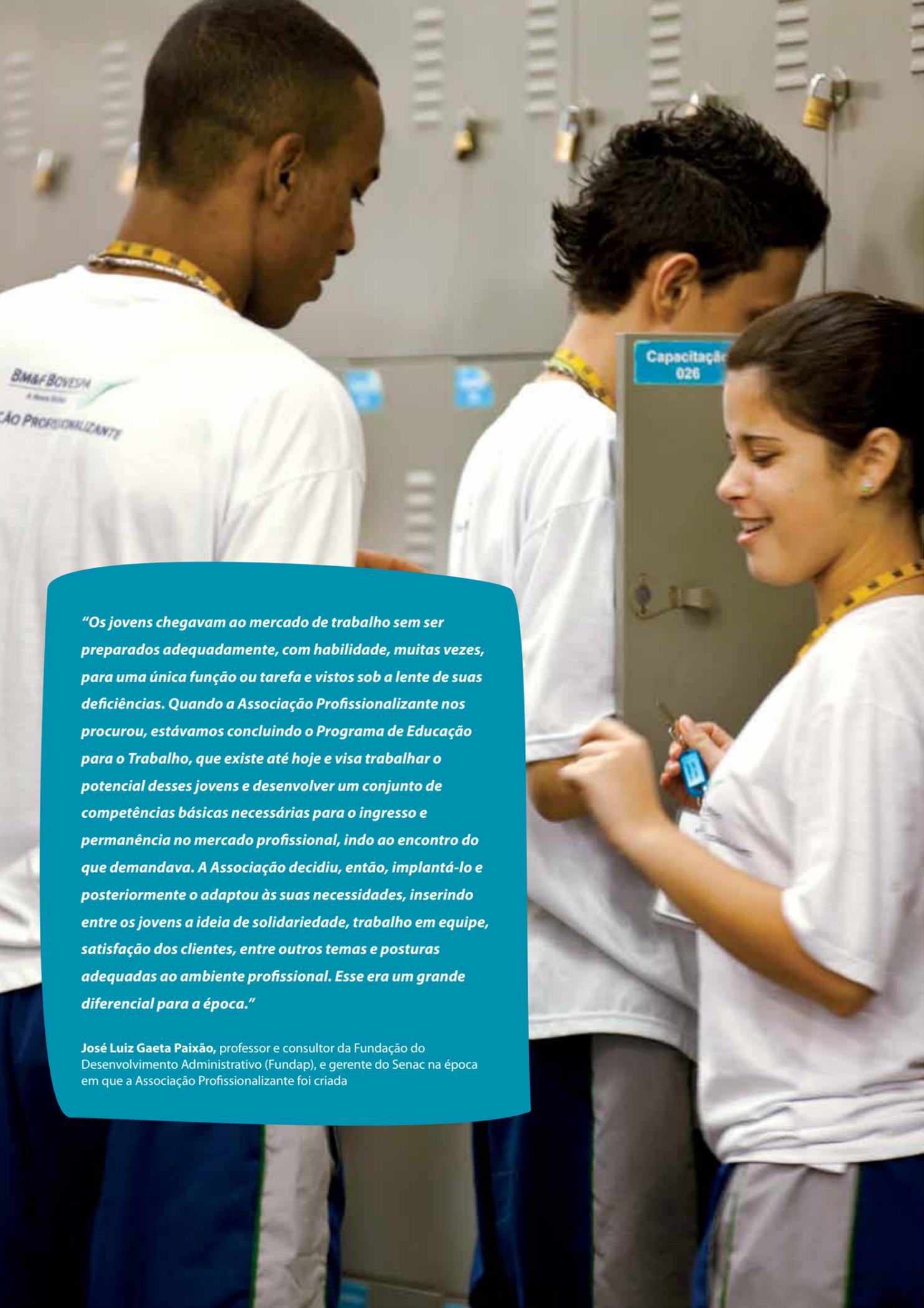
As mudanças foram implantadas a partir da terceira turma e após serem ouvidos empregadores, pais e alunos que participaram do programa piloto. Naquele momento, a coordenação do projeto já estava a cargo exclusivamente da Associação Profissionalizante, uma vez que a parceria com o Senac se encerrou ao final da iniciativa piloto.

De lá para cá, partindo da ideia da polivalência, a Associação Profissionalizante BM&FBOVESPA vem consolidando o currículo do Programa Capacitação para a Empregabilidade e possibilitando que os jovens atendidos, no contato com os diferentes educadores, desenvolvam valores, reconheçam seus próprios talentos e vocações, e visualizem novos caminhos para seu próprio futuro.



“Foi muito gratificante poder juntar as duas pontas: os adolescentes que demandavam por uma oportunidade, necessitavam de ajuda para ingressar no mercado de trabalho, a uma empresa competente e com recursos, que queria fazer a sua parte, ‘adotando’ os jovens excluídos como seu público-alvo. Ver essa equação dar resultado é muito satisfatório. Na época, viajamos pelo país para tentar encontrar um modelo que atendesse às nossas expectativas. Tivemos contato com várias iniciativas e, juntando pedacinhos de lá e de cá, fomos nos inspirando até chegar ao nosso próprio modelo, a Associação Profissionalizante.”

Juliana Pires da Costa Pagano, psicóloga e ex-supervisora geral da Associação Profissionalizante



“Os jovens chegavam ao mercado de trabalho sem ser preparados adequadamente, com habilidade, muitas vezes, para uma única função ou tarefa e vistos sob a lente de suas deficiências. Quando a Associação Profissionalizante nos procurou, estávamos concluindo o Programa de Educação para o Trabalho, que existe até hoje e visa trabalhar o potencial desses jovens e desenvolver um conjunto de competências básicas necessárias para o ingresso e permanência no mercado profissional, indo ao encontro do que demandava. A Associação decidiu, então, implantá-lo e posteriormente o adaptou às suas necessidades, inserindo entre os jovens a ideia de solidariedade, trabalho em equipe, satisfação dos clientes, entre outros temas e posturas adequadas ao ambiente profissional. Esse era um grande diferencial para a época.”

José Luiz Gaeta Paixão, professor e consultor da Fundação do Desenvolvimento Administrativo (Fundap), e gerente do Senac na época em que a Associação Profissionalizante foi criada

Com o passar do tempo, entretanto, a Associação Profissionalizante começou a ser procurada por jovens que não tinham a escolaridade mínima exigida pelo Programa Capacitação para a Empregabilidade. A equipe, preocupada em também atendê-los, e percebendo a grande demanda existente no mercado de trabalho por trabalhadores mais qualificados para as áreas de manutenção predial e construção civil, formulou, em 1997, o Faz Tudo, programa que abre possibilidades para que o jovem possa tanto assumir um emprego formal quanto se tornar um empreendedor, tendo o seu próprio negócio na área.

A implantação desse programa, no entanto, trouxe novas questões: os jovens participantes das primeiras turmas demonstravam não ter interesse pelas aulas, não conseguiam aproveitá-las por não terem formado as atitudes necessárias para a escolarização. A equipe da Associação percebeu, então, que era preciso mudar: era necessário desconstruir a sua imagem antiga de aluno ideal para poder assumir o aluno real que estava ali – e isso implicou a reconstrução de todo o currículo e da metodologia de ensino do programa.

Assim, foram se firmando as características do trabalho educativo da Associação: ao foco na inclusão dos jovens e à ideia da polivalência se acrescentaram princípios como:

- a formação profissional voltada não apenas para o emprego formal, mas também para o empreendedorismo, incentivando entre os jovens iniciativas que podem gerar renda;
- o trabalho prático como forma de facilitar a superação das deficiências dos alunos numa formação escolar eminentemente teórica; e
- a importância do estabelecimento de vínculos entre educadores e alunos para evidenciar e atender às necessidades do processo educativo.

Na época em que o Faz Tudo foi criado, os jovens mostraram certa rejeição ao programa, pois entendiam a proposta como um trabalho de menor valor. Isso reflete bem a mentalidade vigente na cultura brasileira que, de forma geral, valoriza a tradicional formação propedêutica (geral e básica) e o trabalho intelectual. Hoje, no entanto, o programa é um sucesso. Um dos motivos é o fato de as áreas de construção civil e manutenção predial estarem remunerando melhor o trabalhador em comparação às áreas administrativas. Além disso, o Faz Tudo possibilita que menores de 18 anos atuem como ajudantes em equipes de trabalho ou como autônomos, passando a ser empreendedores de seu próprio negócio. Paralelamente, a atual expansão dos cursos técnicos parece demonstrar que a sociedade brasileira está enxergando neles uma alternativa importante de formação em relação às universidades.

Em 2001, seis anos após ser criada, a Associação Profissionalizante deu início à implantação do Sistema de Gestão da Qualidade ISO 9001, em paralelo ao movimento semelhante que acontecia na própria BM&F. Numa atitude pioneira dentro do terceiro setor, a certificação foi conquistada no ano seguinte, quando todos os processos e rotinas já estavam mapeados e uniformes, colaborando, por exemplo, para que fosse definida uma sequência recomendável para as várias oficinas que compõem cada programa.

Essa roteirização deu à Associação maior agilidade para atender e responder às necessidades dos jovens, que passaram a ser vistos como clientes. Entretanto, isso não significou o congelamento dos currículos dos programas: a Associação continuou a ter abertura para experimentar pilotos de novas oficinas e conteúdos de acordo com o perfil de cada turma.

Mais tarde, considerando a predominância do sexo masculino entre os alunos do Faz Tudo e também a necessidade de oferecer cursos mais voltados para o público feminino, a Associação Profissionalizante concebeu o programa Espaço Beleza, que foi implantado em 2006, após a realização das reformas necessárias e da adaptação do espaço físico para abrigá-lo. O objetivo do módulo é formar um profissional polivalente, abrindo um leque de possibilidades de inserção do jovem no segmento de beleza, seja atuando no mercado de trabalho formal, seja como empreendedor.

Atendendo uma população que vive em todos os bairros da cidade de São Paulo e em outros municípios da região metropolitana³, oriunda dos extratos mais pobres da sociedade, para a qual o rendimento do trabalho do jovem é um componente importante da renda familiar, e considerando que, muitas vezes, esses jovens não dispõem dos recursos necessários para custear as despesas que a sua formação implica, a Associação Profissionalizante oferece vários incentivos aos seus alunos: pagamento do custo da condução (ida e volta), ajuda financeira mensal (bolsa-auxílio), concessão mensal de uma cesta básica, além de uniformes, assistência social, médica, psicológica e odontológica, e três refeições ao dia. Esse pacote de benefícios é fundamental para que os jovens consigam se manter nos programas por toda a sua duração, que varia de quatro a seis meses.

3. Veja mapas nas páginas 38, 39 e 40.

benefícios oferecidos aos jovens



Os três programas oferecidos acontecem em período integral, o que possibilita atuar concretamente sobre hábitos e comportamentos do cotidiano que não cabem em nenhum plano de aula: como se comportar na fila do almoço, aonde jogar o lixo, como lidar com as diferenças entre colegas, etc. Compreendendo a importância que o lazer e a socialização desempenham no processo educativo, a Associação Profissionalizante criou os horários dos alunos de forma a propiciar o uso do Centro de Referência Dorival Rodrigues Alves, que oferece biblioteca, espaço para jogos, vídeo, música, acesso à internet e uma área de estudo individual ou de grupos.

A intervenção que a Associação Profissionalizante realiza chega também às famílias dos seus alunos. Nesse sentido, são organizadas reuniões mensais aos sábados pela manhã com os grupos de pais e responsáveis, quando, além de se trocar informações sobre a situação dos alunos, se oferecem palestras e se abrem diálogos em grupo sobre dificuldades culturais e emocionais do relacionamento familiar, como são as questões relativas à sexualidade, à violência, ao uso de drogas, etc. Esse trabalho tem sido importante para resgatar a afetividade e fortalecer os vínculos das famílias, bem como para reforçar valores e princípios que conferem novos significados ao trabalho, ao afeto e à autoridade. Os temas de maior interesse são estabelecidos por meio de levantamento com os próprios familiares e, após os encontros, os alunos são ouvidos para que a equipe possa acompanhar as repercussões surgidas no meio familiar.

Para que esses jovens desenvolvam também uma postura de responsabilidade social, os programas da Associação desenvolvem Ações Sociais (veja quadro de Ações nas páginas 20 e 21) por meio das quais os alunos exercitam e aperfeiçoam sua aprendizagem e, ao mesmo tempo, têm a oportunidade de reverter esses conteúdos em prol de outras instituições sociais e das comunidades a que servem. Apesar de essas intervenções serem pontuais, constituem experiências ricas para os alunos, não apenas por ser uma maneira de testar, em uma situação real, os conhecimentos adquiridos durante o programa, mas também por permitir que os jovens entrem em contato e conheçam o trabalho desenvolvido pela entidade beneficiada, colaborando para o desenvolvimento dos conceitos de solidariedade e cidadania.

“Acredito que um dos grandes diferenciais da Associação Profissionalizante são os vínculos que se formam entre os alunos e a entidade. É comum eles nos visitarem ou ligarem para compartilhar conosco suas conquistas, sejam profissionais ou na vida pessoal. É muito gratificante saber que, de alguma forma, a Associação colaborou para que eles mudassem sua proposta de vida.”

Marta Harumi Wakai Cavalheiro, coordenadora da Associação Profissionalizante



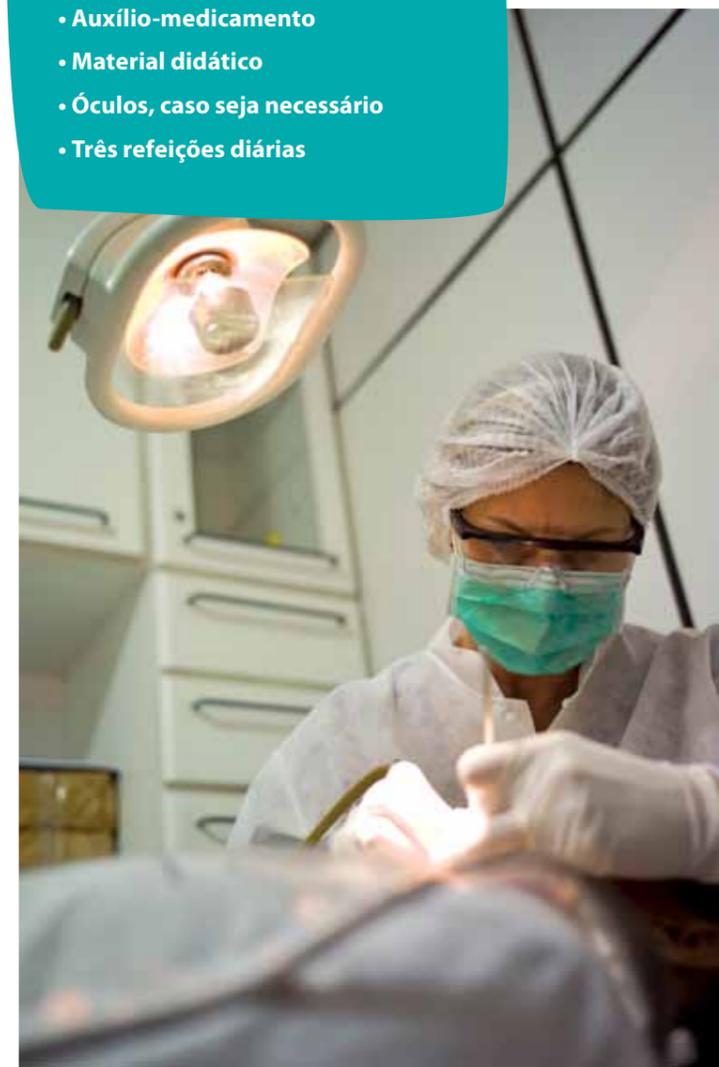
BENEFÍCIOS

- Cesta básica
- Bolsa-auxílio
- Vale-transporte
- Uniformes
- Assistência social, médica, psicológica e odontológica
- Orientação pessoal e familiar
- Auxílio-medicamento
- Material didático
- Óculos, caso seja necessário
- Três refeições diárias

A alguns dos seus ex-alunos, a instituição oferece a possibilidade de continuar o processo de aprendizagem por meio de monitoria para as turmas subsequentes, período no qual eles experimentam outro tipo de responsabilidade e continuam recebendo os mesmos benefícios oferecidos aos alunos.

Além de se ocupar da formação profissional e de estimular que os alunos tomem iniciativa para buscar colocação no mercado de trabalho, a Associação Profissionalizante mantém um Balcão de Empregos que busca oportunidades de trabalho com vários empregadores, para os quais seleciona e encaminha os jovens com o perfil mais adequado a cada caso. Muitas das empresas que contrataram os alunos da Associação Profissionalizante perceberam a qualidade diferenciada da sua formação e passaram a procurá-la sistematicamente para novas contratações.

A Associação Profissionalizante ainda realiza uma importante atividade de acompanhamento dos ex-alunos, recebendo-os para diálogos de orientação sempre que eles a procuram. Em 2009, o sistema de informações da Associação registrou a visita de 427 ex-alunos, o que revela a forte vinculação que eles estabelecem com os colegas, educadores e com a própria instituição. Dessa forma, a Associação abre também a eles a participação nas oficinas temáticas que oferece aos sábados.



Ações Sociais desenvolvidas pelos alunos

ANO	PROGRAMA	ENTIDADES BENEFICIADAS	CIDADE	MELHORIA
1998	Faz Tudo	Vale do Anhangabaú Comunidade do Jardim Panorama Comunidade de Heliópolis	São Paulo	Recuperação dos jardins do Vale Reforma de padaria escolar Reforma de escola pública de ensino básico localizada na comunidade
2004	Capacitação para a Empregabilidade	Centro Comunitário Casa Mateus (www.casamateus.org.br)	Mauá	Sessão de fotografias e doação das imagens
2004	Faz Tudo	Associação Aliança de Misericórdia (www.misericordia.com.br)	São Paulo	Reforma da capela e dos banheiros masculinos Sessão de fotografias e doação das imagens
2004	Capacitação para a Empregabilidade	Associação Aliança de Misericórdia (www.misericordia.com.br)	São Paulo	Sessão de fotografias e doação das imagens
2004	Capacitação para a Empregabilidade	Lar da Redenção (www.lardaredencao.org.br)	São Paulo	Doação de lençóis, colchas e toalhas confeccionados pelos jovens*
2004	Capacitação para a Empregabilidade	Instituto Gabi (www.institutogabi.org.br)	São Paulo	Doação de lençóis, colchas e toalhas confeccionados pelos jovens
2005	Faz Tudo	Associação Beneficente São Vito Mártir (www.associacaosaovito.com.br)	São Paulo	Serviços de reforma, pintura, elétrica e hidráulica
2005	Capacitação para a Empregabilidade	Centro de Educação Infantil Chácara D. Olívia	São Paulo	Sessão de fotografias e doação das imagens
2005	Capacitação para a Empregabilidade	Centro de Educação Infantil Jardim Clímax II	São Paulo	Sessão de fotografias e doação das imagens
2005	Capacitação para a Empregabilidade	Comunidade Terapêutica Caminho da Vida (www.recantovida.org.br)	Peruíbe	Sessão de fotografias e doação das imagens
2005	Capacitação para a Empregabilidade	Lar Mãe Mariana (www.larmaemariana.com.br)	Poá	Sessão de fotografias e doação das imagens
2006	Espaço Beleza	Associação Reciclázar / Casa São Simeão (www.reciclazaro.org.br)	São Paulo	Serviços de beleza (cabelo)
2006	Espaço Beleza	Centro de Referência do Idoso / Hospital do Mandaqui (www.hospitalmandaqui.com.br)	São Paulo	Serviços de beleza (cabelo, maquiagem e manicure)
2007	Faz Tudo	Arcas – Associação Religiosa e Civil de Ação Social	São Paulo	Serviços de pintura e elétrica
2007	Espaço Beleza	Associação Reciclázar / Casa São Simeão (www.reciclazaro.org.br)	São Paulo	Serviços de beleza (cabelo)
2007	Espaço Beleza	Centro de Referência do Idoso / Hospital do Mandaqui (www.hospitalmandaqui.com.br)	São Paulo	Serviços de beleza (cabelo, maquiagem e manicure)
2008	Faz Tudo	Arcas – Associação Religiosa e Civil de Ação Social	São Paulo	Serviços de pintura e parte elétrica
2008	Espaço Beleza	Associação Reciclázar / Casa São Simeão (www.reciclazaro.org.br)	São Paulo	Serviços de beleza (cabelo)
2009	Faz Tudo	Arcas – Associação Religiosa e Civil de Ação Social	São Paulo	Serviços de pintura e elétrica
2009	Espaço Beleza	Centro de Referência do Idoso / Hospital do Mandaqui (www.hospitalmandaqui.com.br)	São Paulo	Serviços de beleza (cabelo, maquiagem e manicure)
2010	Espaço Beleza	Associação Reciclázar / Casa São Simeão (www.reciclazaro.org.br)	São Paulo	Serviços de beleza (cabelo)
2010	Espaço Beleza	Centro de Referência do Idoso / Hospital do Mandaqui (www.hospitalmandaqui.com.br)	São Paulo	Serviços de beleza (cabelo, maquiagem e manicure)
2010	Faz Tudo	Associação Reciclázar / Centro Produtivo Gasômetro / (www.reciclazaro.org.br)	São Paulo	Serviços de pintura, elétrica e hidráulica
2010	Faz Tudo	Instituto Irmãs Franciscanas / Colo Materno	São Paulo	Serviços de pintura, elétrica e hidráulica
2010	Capacitação para a Empregabilidade	Comunidade Indígena Guarani – Parque Estadual do Jaraguá	São Paulo	Doação de brinquedos, roupas e alimentos

*De 1996 a 2004, o programa incluía oficinas de Confeção.

a experiência do rio de janeiro

A Praça Antônio Prado, localizada no Centro da capital paulista, em frente à sede da BM&FBOVESPA, já foi palco de diversos eventos culturais e sociais, como o Carnaval na Praça (1988/2007), quando puxadores de escolas de samba do grupo especial, tanto do Rio de Janeiro como de São Paulo, acompanhados por passistas, ritmistas e músicos, apresentavam-se ao público a convite da Bolsa. No ano de 1998, foi a vez de a Escola de Samba Estação Primeira de Mangueira subir ao palco montado no local. A partir de então houve um estreitamento no relacionamento das duas instituições, culminando com a replicação, em 2000, do Programa Faz Tudo dentro da Vila Olímpica da escola de samba.

Pela parceria estabelecida na época – e que permanece inalterada –, a Mangueira cederia o espaço para a instalação do programa no Rio e a BM&FBOVESPA assumiria o papel de patrocinadora da iniciativa, arcando com todas as despesas relacionadas ao projeto (materiais, pessoal, despesas de consumo, taxa administrativa, supervisão técnica, etc.).

A contratação da assessoria do Senai completou o tripé necessário para a implantação e manutenção do programa no Rio de Janeiro, cabendo aos técnicos da entidade, num primeiro momento, indicar o perfil dos profissionais que deveriam ser contratados para ministrar as oficinas de marcenaria, hidráulica e elétrica e os equipamentos indispensáveis para a sua instalação. Com o projeto em andamento, o Senai passou a fornecer o suporte técnico e pedagógico, sendo responsável também pela certificação dos alunos que concluem os módulos.

Em dez anos de atividade, 2.112 jovens já passaram pelos programas oferecidos pela Associação Profissionalizante BMF&BOVESPA Mangueira



“Sempre digo: o que mais falta no Brasil não é emprego, mas qualificação e cidadania. E a Associação Profissionalizante vem exatamente ao encontro dessa demanda. Trata-se de uma parceria pioneira aqui no Rio de Janeiro e que virou referência para outras instituições que queiram desenvolver iniciativas semelhantes. Sempre recebemos profissionais querendo conhecer a experiência de perto.”

Francisco de Carvalho, também conhecido por Chiquinho da Mangueira, vice-presidente de Esportes e Desenvolvimento Social da escola de samba

Para se adaptar ao contexto local, entretanto, o programa assumiu características diferenciadas em relação à iniciativa desenvolvida em São Paulo: foi dividido em duas formações – módulos Construção Civil e Instalador –, que atendem turmas de 30 e 60 alunos, respectivamente, por semestre, e é realizado em regime de meio período, no contraturno escolar, de forma a permitir que os jovens tenham acesso aos outros projetos sociais disponíveis para a comunidade.

Como forma de facilitar a absorção dos alunos pelo mercado de trabalho, definiu-se a faixa etária entre 17 e 24 anos e são aceitos jovens que estejam cursando o 6º ano do ensino fundamental. Ingressando em um dos programas oferecidos pela Associação Profissionalizante BM&FBOVESPA Mangueira, eles passam a ter direito aos seguintes benefícios: bolsa-auxílio, cesta básica, lanche e seguro de acidente escolar.

Em 2008, foi implantado no Rio de Janeiro também o Programa Espaço Beleza, que oferece formação básica para que os jovens – a maioria do sexo feminino – possam abrir seu próprio negócio ou atuar em salões de beleza da região. São ministradas aulas sobre temas como cabelo (corte, escova e coloração), manicure, pedicure, maquiagem, cuidados com a face, depilação e sobrancelhas, entre outros. Os requisitos para participar são os mesmos exigidos no Faz Tudo.

Assim como acontece em São Paulo, a Associação Profissionalizante BMF&BOVESPA Mangueira conta com o apoio de empresas para o fornecimento de materiais utilizados nas oficinas e também para a absorção dos alunos formados – o que certamente contribui muito para o alto índice de empregabilidade entre os alunos egressos, que é de cerca de 90%.

As decisões técnicas ou orçamentárias são deliberadas em parceria entre representantes da Mangueira e da BMF&BOVESPA.



“É nítida a mudança de comportamento entre os jovens que participam da Associação Profissionalizante e também entre os seus familiares. Eles passam a idealizar um futuro, até então visto como incerto. Temos ex-alunos que estão cursando o nível superior ou assumindo cargos em empresas, tornando-se exemplos de sucesso para seus familiares e na comunidade em que vivem.”

Patrícia Baracho, coordenadora da Associação Profissionalizante BM&FBOVESPA Mangueira (RJ)



“A ideia era que fosse uma replicação do ‘Faz Tudo’, porém que atendesse às necessidades da comunidade onde estava sendo inserido, ou seja, da população da Mangueira. Então, implantamos o programa exatamente como era desenvolvido em São Paulo, mas com as características da mão de obra do Rio de Janeiro, para que os jovens pudessem, ao terminar o curso, encontrar um mercado de trabalho ativo.”

Jorge Roberto Carneiro Galvão, gerente do Escritório Regional do Rio de Janeiro / BM&FBOVESPA

uma proposta de educação integral



Para que o processo de profissionalização do jovem seja efetivo, resultando na sua entrada e permanência no mercado de trabalho, é preciso apoiá-lo para que desenvolva não apenas as habilidades técnicas necessárias – que se referem ao ‘saber fazer’ relativo a uma determinada profissão –, mas também as habilidades conceituais – compreensão de signos e articulação do pensar – e sociais – que facilitarão o seu relacionamento com outros indivíduos e com a própria sociedade.

Consciente disso, a Associação Profissionalizante BM&FBOVESPA vem buscando maneiras de proporcionar uma formação integral aos jovens que participam dos programas Capacitação para a Empregabilidade, Faz Tudo e Espaço Beleza, possibilitando que vivenciem experiências que favoreçam o seu desenvolvimento individual como um todo, ganhando, assim, mais condições de transformar a si próprios, seu projeto de vida e o seu entorno.

Tal proposta está afinada com a atual concepção de educação integral, que expande a noção de necessidades de aprendizagem integrando-a aos conhecimentos, habilidades, valores e atitudes necessários para que os seres humanos possam sobreviver, desenvolver plenamente suas potencialidades, viver e trabalhar com dignidade, participar plenamente do desenvolvimento, melhorar a qualidade de vida, tomar decisões fundamentadas e continuar aprendendo.⁴

Está alinhada também com os Quatro Pilares da Educação⁵, constantes no quadro a seguir:



PILARES DA EDUCAÇÃO	COMPETÊNCIAS PARA O DESENVOLVIMENTO DOS JOVENS	APRENDIZAGENS
Aprender a ser	Competências pessoais	Ser você mesmo e construir um projeto de vida
Aprender a conviver	Competências sociais	Conviver com as diferenças, respeitando os espaços individuais dentro dos relacionamentos grupais
Aprender a conhecer	Competências cognitivas	Apropriar-se dos instrumentos de conhecimento e usá-los para promover mudanças no mundo e para si
Aprender a fazer	Competências produtivas	Atuar produtivamente, facilitando o ingresso e a permanência no novo mundo do trabalho

4. Cf. Plano de Ação para Satisfazer as Necessidades Básicas de Aprendizagem, aprovado pela Conferência Mundial sobre Educação para Todos. Jomtien, Tailândia – 5 a 9 de março de 1990.

5. DELORS, J. et al. – Educação: um tesouro a descobrir. In: Relatório da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI para a Unesco. São Paulo, Cortez, 1998.



A sala de aula transforma-se em um espaço onde são criadas condições para a simulação do cotidiano das relações de trabalho

Essa ideia da formação integral do homem tem como base princípios éticos e humanistas. Segundo Heller⁶, a formação integral dos indivíduos não está circunscrita ao âmbito do processo formal de ensino: sua base está nas esferas do cotidiano. A aprendizagem se inicia no nascimento e continua durante todo o processo de desenvolvimento das pessoas, abrangendo o universo cultural.

Coerente com isso, a Associação Profissionalizante percebeu que, para o desenvolvimento pleno do adolescente e do jovem, é necessário integrar a família, a escola, a comunidade e outros espaços educativos que possibilitem a vivência num território, favorecendo a apropriação do conhecimento, a expressão artística, a consciência corporal, a participação comunitária e a autonomia.

Assim, as experiências que a Associação oferece aos alunos se constituem como espaços de experimentação para o que poderão vir a realizar, pois, ao se depararem com o que são capazes de fazer efetivamente (construir uma casa, por exemplo), eles melhoram a autoestima e ganham autoconfiança. São essas vivências que fomentam o autoconhecimento, a descoberta de si mesmo e do outro, e a construção de projetos de vida próprios e autênticos, com expectativas para curto, médio e longo prazos.

A execução dos programas da Associação envolve oficinas participativas e interativas nas quais a sala de aula se transforma num espaço onde se simula o cotidiano das relações de trabalho e onde o jovem pode conhecer todo um universo relacionado àquele campo do conhecimento. Propõem a vivência de experiências organizadas por áreas de projetos que propiciam aos alunos integrar os conhecimentos e construir saberes que os preparam para a vida profissional, para a vida acadêmica e também para o convívio social de uma forma geral. A inclusão de temas transversais que integram diferentes assuntos e pontos de vista numa construção coletiva permite aos alunos desenvolver aprendizagens no âmbito do conhecimento da comunidade e de seus problemas, possibilitando que interfiram no processo de solução dos mesmos.

As oficinas procuram trabalhar com instrumentos e linguagens diferentes dos adotados na escola formal, de maneira a favorecer o preenchimento das lacunas existentes na formação dos alunos. Para isso se servem de dinâmicas de grupos, recursos audiovisuais, da realização de visitas e, principalmente, de atividades práticas que propiciam aos alunos aprender fazendo.



O cuidado com a integração do grupo e com as questões dela decorrentes se dá por meio de dinâmicas que buscam oferecer oportunidades para cada jovem trabalhar a sua autoimagem de forma consciente. Os jovens também são estimulados a construir uma linha do tempo que, partindo de seus sonhos e desejos, culmina na formulação de um projeto de vida – componente importante não apenas para a sua inserção no mercado de trabalho, mas que favorece também o seu autodesenvolvimento como indivíduo.

A faixa etária dos alunos da Associação Profissionalizante (dos 15 aos 20 anos) permite que os jovens comecem a experimentar o mundo do trabalho, o que não implica a redução da sua proposta pedagógica ao foco do desempenho de tarefas específicas. Ao contrário, como ela está voltada para o desenvolvimento da autonomia e da tomada de iniciativa, os jovens ganham muito mais possibilidades de acompanhar as mudanças que se processam no mundo e nas organizações e de responder a elas com base no discernimento próprio do que é mais adequado em cada situação.

A realização dessa proposta exige que os educadores também busquem se desenvolver plenamente para que possam compreender e dar significado ao processo educativo, tendo como ponto de partida o aluno como ser integral e responsável pelo próprio desenvolvimento. Nesse sentido, eles passam a ser os animadores/mediadores do processo de interação e de convivência, e tornam-se ativos na construção de vínculos afetivos que dão significado à vivência durante o processo educacional, pois sabem que



as experiências vividas constituirão a base para as reflexões e escolhas que os jovens farão na vida adulta.

Assim, exige-se que o educador da Associação tenha um perfil que envolva uma boa formação técnica e pessoal, além de identidade com a causa, visão humanista, flexibilidade e criatividade em relação aos métodos de ensino-aprendizagem, facilidade para acolher e estabelecer vínculos com os alunos, habilidades para o trabalho em equipe e perfil de liderança participativa e democrática. E ainda estar disposto a enfrentar os desafios do seu próprio desenvolvimento, assumindo a formação contínua como tarefa constante.

De fato, o profundo respeito ao jovem como ser humano em formação, a crença de que todo jovem é capaz de aprender desde que tenha as condições necessárias, e a intenção de apoiar um desenvolvimento autônomo para que cada um encontre por si mesmo as soluções adequadas a cada momento são as bases do trabalho educacional que a Associação Profissionalizante realiza.

6. Heller, A. A Sociologia de la Vida Cotidiana. 4ª ed. Barcelona: Península, 1994.

a estrutura dos programas

Os programas oferecidos pela Associação Profissionalizante organizam-se em duas grandes áreas:

1. Educação Profissional

Oferece conteúdos técnicos específicos relacionados à área de profissionalização e também voltados ao desempenho de funções administrativas necessárias às atividades de geração de renda.

2. Formação para a Cidadania

Dispõe de conteúdos que visam ao desenvolvimento integral do aluno como indivíduo, a sua inserção e relacionamento no grupo de participantes e na instituição, oferecendo estímulos que permitem ao jovem ampliar sua visão sobre si mesmo e sobre suas próprias capacidades e potencialidades.

Estruturados em oficinas, esses conteúdos contribuem para que o aluno trabalhe os seguintes âmbitos:

- Eu comigo mesmo: apoiando o autoconhecimento, a identificação de capacidades e valores próprios, e a definição de um projeto de vida.
- Eu e o outro: apoiando o desenvolvimento de habilidades sociais, a definição de acordos de convivência no espaço da Associação, o respeito a diferenças individuais e a responsabilidade com relação aos direitos e deveres.
- Eu e o mundo (o contexto social): propondo a reflexão sobre os temas da atualidade e sobre a história do povo brasileiro, resgatando as suas raízes e os movimentos de resistência e emancipação; a história da formação da cidade a partir do centro e sua relação com a periferia, de forma a ampliar a visão dos espaços geográficos e da autopercepção no contexto; a descoberta de espaços públicos de cultura gratuitos; o aprimoramento do olhar crítico para as diferentes formas de relacionamento com a cidade e a apropriação dos seus recursos.

INTER-RELAÇÕES:
EU, O OUTRO E O MUNDO



As oficinas dividem-se em Permanentes e Adicionais e são diferenciadas para cada programa de forma a atender às necessidades específicas dos grupos de alunos.

1. Programa Capacitação para a Empregabilidade

Envolve uma carga horária total de 597 horas/aula com duração de aproximadamente quatro meses em período integral, oferecendo oficinas de Formação para a Cidadania (Ambientação, Comunicação, Marketing Pessoal, Saúde e Sexualidade, Workshop de Beleza, Alimentação, Redescobrir São Paulo, Criatividade, Redação, Informática, Teatro, Educação para o Pensar, Fotografia, etc.) e oficinas de Educação Profissional (Marketing, Atendimento ao Cliente, Alimentação, Documentação Comercial e Bancária/Legislação Trabalhista, Busca ao Emprego, Plano de Negócios, etc.). Também são oferecidas oficinas adicionais, ministradas por voluntários, como Educação para a Sexualidade. Por suas características, o tema e o número dessas oficinas são flutuantes.

Além disso, os jovens realizam visitas a empresas de várias áreas para que possam perceber o funcionamento e a postura profissional em diferentes contextos. Participam ainda de atividades culturais, expandindo seus repertórios socio-culturais e aprendendo a se apropriar dos diversos espaços urbanos que a metrópole oferece, aos quais até então não tinham acesso.

CAPACITAÇÃO PARA A EMPREGABILIDADE

Ano de implantação 1996

Público-alvo jovens com idade entre 15 e 20 anos, que estejam cursando a partir do 1º ano do ensino médio no período noturno em escolas públicas, moradores da capital ou dos municípios que compõem a Grande São Paulo e cuja renda mensal familiar não ultrapasse a três salários mínimos.

Objetivo formar profissionais polivalentes, fornecendo um instrumental prático e teórico, para que possam atuar em funções administrativas iniciais em empresas do mercado formal. Incentiva também o empreendedorismo.

Duração 4 meses / período integral (597 horas/aula)

Quantidade de alunos / turma 44 jovens

O programa atendeu, em 15 anos, 1.750 jovens da capital paulista e Grande São Paulo

O trabalho de encerramento constitui-se na apresentação do resultado de pesquisas e discussões sobre um tema escolhido a cada nova turma. Trata-se de um assunto transversal, que permeia as oficinas Educação para o Pensar, Criatividade, Redação, Teatro, Fotografia e Informática. Como exemplos de maneiras de apresentação, podemos citar a realização de seminários, produção de textos, exposições ou a preparação de esquetes sobre o tema, entre outros.

Oficinas de Educação Profissional

* Alimentação
Atendimento ao Cliente
Busca ao Emprego
Documentação Comercial e Bancária / Legislação Trabalhista
* Informática
Marketing
* Marketing Pessoal
Plano de Negócios
* Redação

Oficinas de Formação para a Cidadania

Alimentação*
Ambientação
Comunicação
Criatividade
Educação para o Pensar
Fotografia
Informática*
Marketing Pessoal*
Redação*
Redescobrir São Paulo
Saúde e Sexualidade
Seminário para apresentação dos temas estudados
Teatro
Workshop de Beleza

* Essas oficinas são trabalhadas em Educação Profissional e Formação para a Cidadania



2. Programa Faz Tudo

Envolve uma carga horária total de 1.016 horas/aula, tendo duração de aproximadamente seis meses em período integral. Oferece oficinas de Formação para Cidadania (Ambientação, Relações Interpessoais no Trabalho, Saúde e Sexualidade, Workshop de Beleza, Redescobrimdo São Paulo, Criatividade, Educação Emocional, Informática, Expressão Corporal, Aprendendo a Aprender, etc.) e oficinas de Educação Profissional (Relações Interpessoais no Trabalho e Organização de Empreendimentos, Documentação Comercial e Bancária/Legislação Trabalhista, Busca ao Emprego, Plano de Negócios, Demolição e Limpeza, Pedreiro/Assentador de Tijolos, Revestidor de Paredes, Pintura, Carpintaria de Fôrmas, Azulejista, Hidráulica, Elétrica, Telhadista, Planejamento e Orçamento de Obra, etc.).

Outros conteúdos específicos, como Leitura de Plantas, Educação para a Sexualidade e Reforço de Matemática (importante para dar subsídio a aulas práticas e de planejamento e orçamento), são ministrados em oficinas adicionais, desenvolvidas por voluntários e que, por esse motivo – como já foi explicado no item anterior –, estão sujeitas a flutuações, assim como os seminários e palestras técnicas realizadas por profissionais ou empresas parceiras. Da mesma maneira que acontece no Capacitação para a Empregabilidade, os alunos também visitam empresas do setor e espaços culturais da cidade.



As aulas práticas do programa se iniciam com a abordagem do tema Segurança no Trabalho, quando os jovens recebem orientações sobre a importância do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) na prevenção de acidentes. Após essa etapa, para um melhor aproveitamento das oficinas práticas que abordam os conteúdos específicos da área de construção civil, os jovens são divididos em quatro grupos de 11 alunos.

O cronograma das oficinas práticas segue a sequência das etapas de construção de uma casa.

O trabalho de conclusão do Programa Faz Tudo consiste na construção de uma casa de 18 m² em equipe – em um espaço dentro da própria sede da Associação reservado para essa finalidade (foto abaixo) –, quando todos os conteúdos aprendidos durante as diversas oficinas são colocados em prática. A casa possui cozinha, sala, banheiro, área de serviço, varanda e quintal. A inauguração e entrega oficial da residência coincide com a data da formatura da turma e conta com a presença de familiares e responsáveis.



O programa atendeu, em 14 anos, 1.171 jovens da capital paulista e Grande São Paulo

FAZ TUDO

Ano de implantação 1997

Público-alvo jovens com idade entre 17 e 20 anos, que estejam cursando a partir da 7ª série do ensino fundamental no período noturno em escolas públicas, moradores da capital ou dos municípios que compõem a Grande São Paulo e cuja renda mensal familiar não ultrapasse a três salários mínimos.

Objetivo preparar os jovens para trabalhar em diferentes setores na área de manutenção predial e construção civil – instalação elétrica, hidráulica, pintura, colocação de pisos e azulejos, carpintaria, assentamento de blocos e tijolos, telhado –, podendo atuar em condomínios, prédios, residências ou ainda em setores do comércio ou serviços. Estimula também o empreendedorismo, mostrando possibilidades de atuação fora do mercado formal.

Duração 6 meses / período integral (1.016 horas/aula)

Quantidade de alunos / turma 44 jovens



Cronograma Faz Tudo – Aulas Práticas

Carga horária

	12 horas	60 horas	60 horas	20 horas	64 horas	64 horas	40 horas	40 horas	40 horas	40 horas	27 horas	56 horas	56 horas	120 horas
Turma 1														
Integração e Segurança no Trabalho	Pintura	Carpintaria de Fôrmas	Demolição e Limpeza	Hidráulica	Assentamento de Tijolos	Elétrica I		Revestimento de Paredes	Elétrica II	Azulejista	Visitas e Palestras	Planejamento e Orçamento	Telhado	Ação Social Finalização do Projeto Casa
Turma 2														
	Carpintaria de Fôrmas	Pintura			Assentamento de Tijolos	Hidráulica	Revestimento de Paredes	Elétrica I	Azulejista	Elétrica II		Telhado	Planejamento e Orçamento	



Oficinas de Educação Profissional

Oficinas de Formação para a Cidadania

* Ação Social	Ação Social*
Azulejista	Ambientação
Busca ao Emprego	Aprender a Aprender
Carpinteiro de Fôrmas	Criatividade
Documentação Comercial e Bancária / Legislação Trabalhista	Educação Emocional
Eletricista	Expressão Corporal
Hidráulica	Informática*
* Informática	Matemática Aplicada
Integração e Segurança no Trabalho	Redescobrimdo São Paulo
Organização de Empreendimentos	Relações Interpessoais no Trabalho*
Pedreiro / Assentador de Tijolos	Saúde e Sexualidade
Pintor	Workshop de Beleza
Planejamento e Orçamento	
Plano de Negócios	
* Relações Interpessoais no Trabalho	
Revestidor de Paredes	
Telhadista	

* Essas oficinas são trabalhadas em Educação Profissional e Formação para a Cidadania

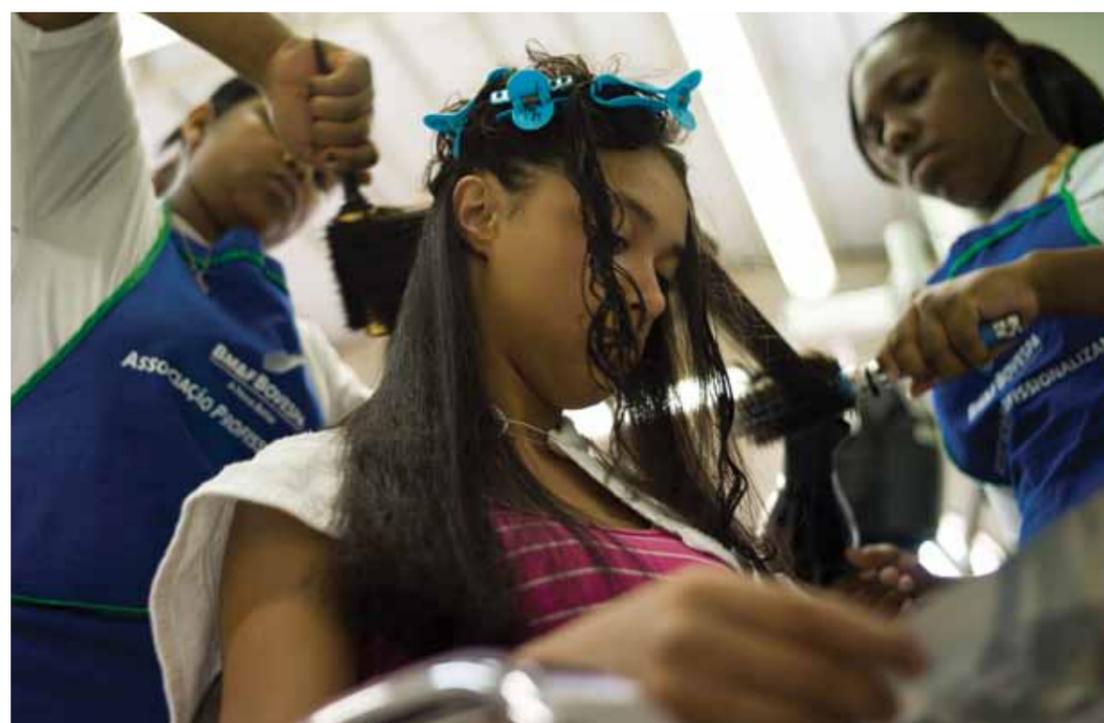
3. Programa Espaço Beleza

Envolve carga horária de 1.026 horas/aulas, tendo duração aproximada de seis meses em período integral. Oferece as oficinas de Formação para a Cidadania (Ambientação, Marketing Pessoal, Saúde, Comunicação, Informática, Redescobrir São Paulo, Educação para o Pensar, Expressão Corporal, etc.) e oficinas teóricas e práticas de Educação Profissional (Equipamentos e Produtos, Morfologia e Fisiologia da Pele, Sistemas Endócrino, Circulatório e Respiratório, Penteados e Escova, Cortes, Noções de Cosmetologia, Química Aplicada, Maquiagem e Automaquiagem, Cuidados com a Face e o Corpo, Manicure e Pedicure, Depilação, Perfumaria, Comercialização de Produtos, Plano e Gestão de Negócios, Administração, Marketing e Legislação Trabalhista, Educação Alimentar e Aparelho Digestivo, Primeiros Socorros, Sistema Reprodutivo, etc.).

Como nos demais programas, os participantes contam também com oficinas adicionais, desenvolvidas por voluntários ou parceiros, ocorrendo na medida de sua disponibilidade. Como exemplo, podemos citar a realização de seminários sobre as atuais tendências da moda e do segmento de beleza. São realizadas ainda visitas a feiras de beleza e lojas de perfumaria para que os jovens se familiarizem com o mercado no qual em breve irão atuar.

Outro ponto de destaque é o fato de os alunos poderem adquirir produtos e equipamentos a preços e condições de pagamento diferenciadas durante o período de formação, equipando-se para atuar como autônomos ou abrir o seu próprio negócio ao final do programa.

O cronograma das aulas práticas se desenvolve como demonstra o quadro a seguir:



ESPAÇO BELEZA

Ano de implantação 2006

Público-alvo jovens com idade entre 15 e 20 anos, que estejam cursando a partir da 7ª série do ensino fundamental no período noturno em escolas públicas, moradores da capital ou dos municípios que compõem a Grande São Paulo e cuja renda mensal familiar não ultrapasse a três salários mínimos.

Objetivo qualificar jovens para que possam atuar no segmento de beleza como cabeleireiros, maquiadores, manicures e pedicures, tanto no mercado formal ou como empreendedores, proporcionando também conhecimentos sobre depilação e cosmetologia, entre outros temas.

Duração 6 meses / período integral (1.026 horas/aula)

Quantidade de alunos / turma 16 jovens

Cronograma Espaço Beleza

Carga horária

16 horas	72 horas	100 horas	60 horas	16 horas	40 horas	48 horas	164 horas	32 horas	Variável	18 horas	7 horas
Introdução Conceito Beleza/ Cuidados	Técnicas de Lavagem Penteados e Escovas	Cortes	Manicure Pedicure	Equip. Produtos	Cuidados c/ a Face e Corpo	Maquiagem e Automaquiagem	Química Aplicada	Depilação	Prática Profissional	Seminário Atualização	Ação Social



Oficinas de Educação Profissional

* Ação Social

Administração, Marketing e Legislação Trabalhista

Atendimento ao Cliente

Busca ao Emprego

Comercialização de Produtos

Cortes de Cabelo

Cuidados com o Corpo e Face

Depilação

Equipamentos e Produtos

Gestão e Plano de Negócios

* Informática

Manicure e Pedicure

Maquiagem e Automaquiagem

* Marketing Pessoal

Morfologia da Pele e Pelo

Noções de Cosmetologia

Penteados e Escova

Perfumaria

Primeiros Socorros

Química Aplicada

Seminários sobre Tendências em Beleza

Sistema Digestivo e Educação Alimentar

Sistema Reprodutivo

Sistemas Respiratório, Circulatório e Endócrino

Visita a Feiras Profissionais

Visita a Lojas

Oficinas de Formação para a Cidadania

Ação Social*

Ambientação

Comunicação

Criatividade

Educação para o Pensar

Expressão Corporal

Informática*

Marketing Pessoal*

Redescobrimdo São Paulo

Saúde

Sistema Digestivo e Educação Alimentar

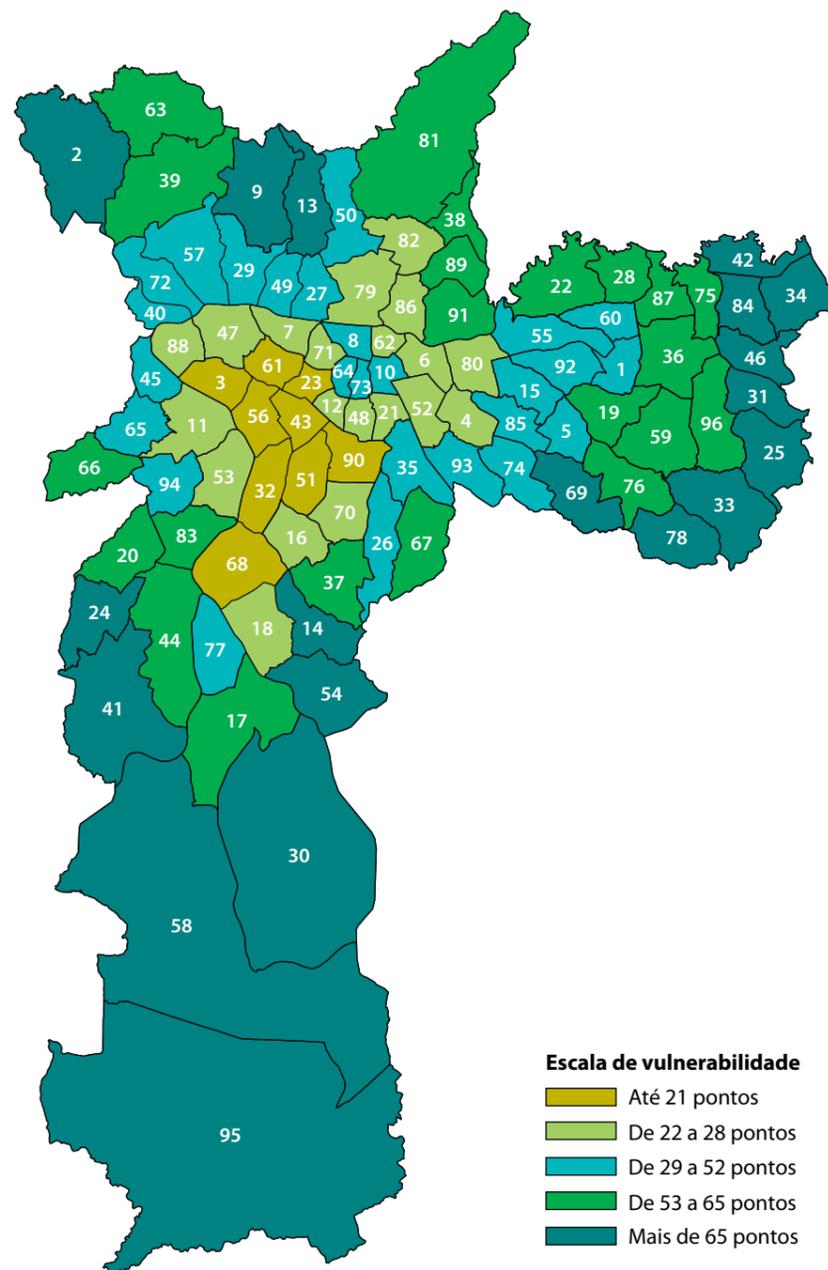
* Essas oficinas são trabalhadas em Educação Profissional e Formação para a Cidadania

a seleção dos alunos

A Associação Profissionalizante atende jovens que, vindos das diversas regiões da periferia da cidade de São Paulo e sua região metropolitana onde as condições de vida os expõem a situações frequentes de violência e drogas, se encontram em situação socialmente vulnerável e estão expostos a um risco social importante, recebendo, portanto, desse meio, referências que não contribuem, muitas vezes, para o seu desenvolvimento como pessoa e cidadão.

O mapa a seguir ilustra os Índices de Vulnerabilidade Juvenil nos diferentes distritos do município de São Paulo.

GRUPOS DE VULNERABILIDADE JUVENIL - DISTRITOS DO MUNICÍPIO DA GRANDE SÃO PAULO

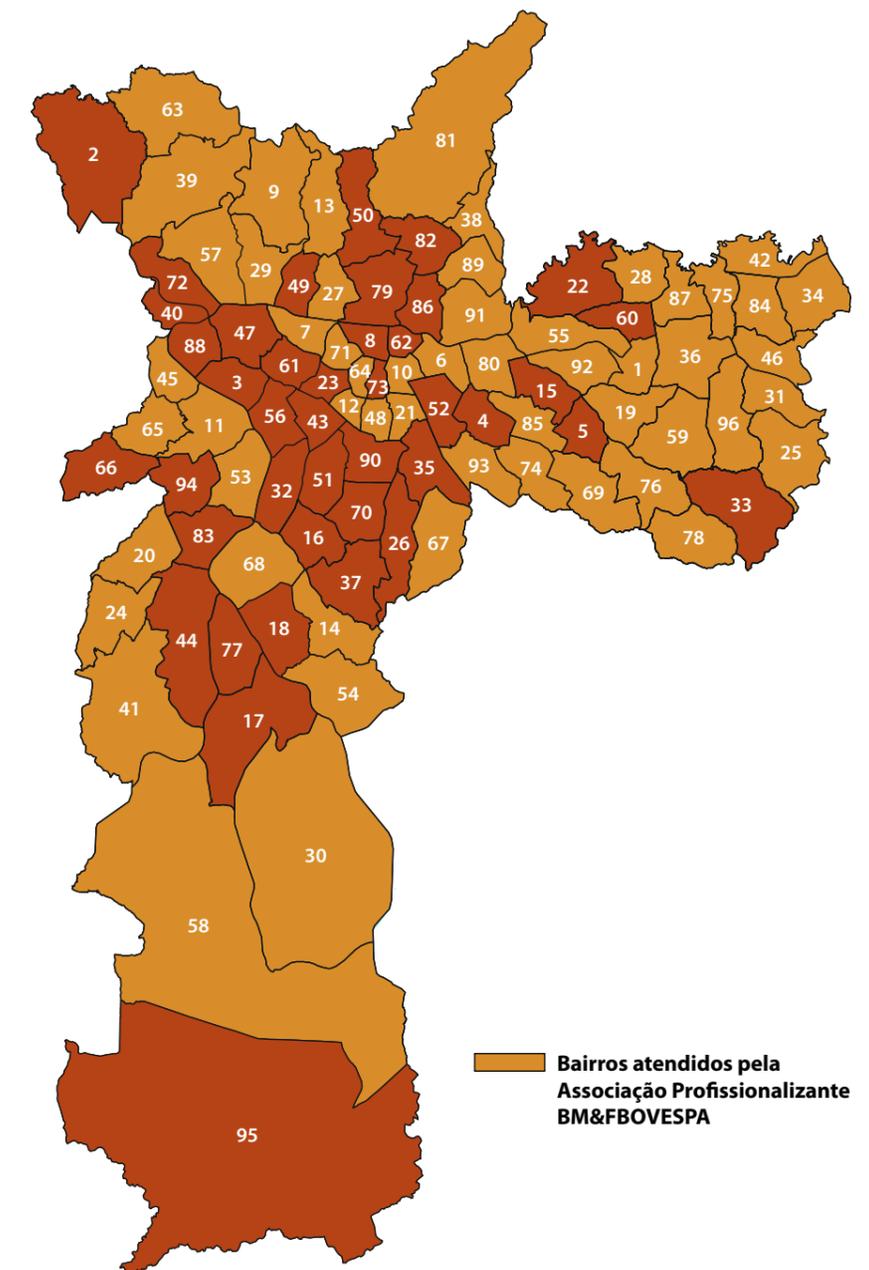


Fonte: Fundação Seade - Índice Paulista de Vulnerabilidade Social - 2004

O mapa abaixo demonstra a origem dos participantes dos programas oferecidos pela Associação Profissionalizante em 2010 e que residem no município de São Paulo. Sobrepondo os dois mapas, verifica-se que, em decorrência dos critérios de seleção adotados, a Associação atende exatamente os grupos de jovens em situação de maior vulnerabilidade social.

BAIRROS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

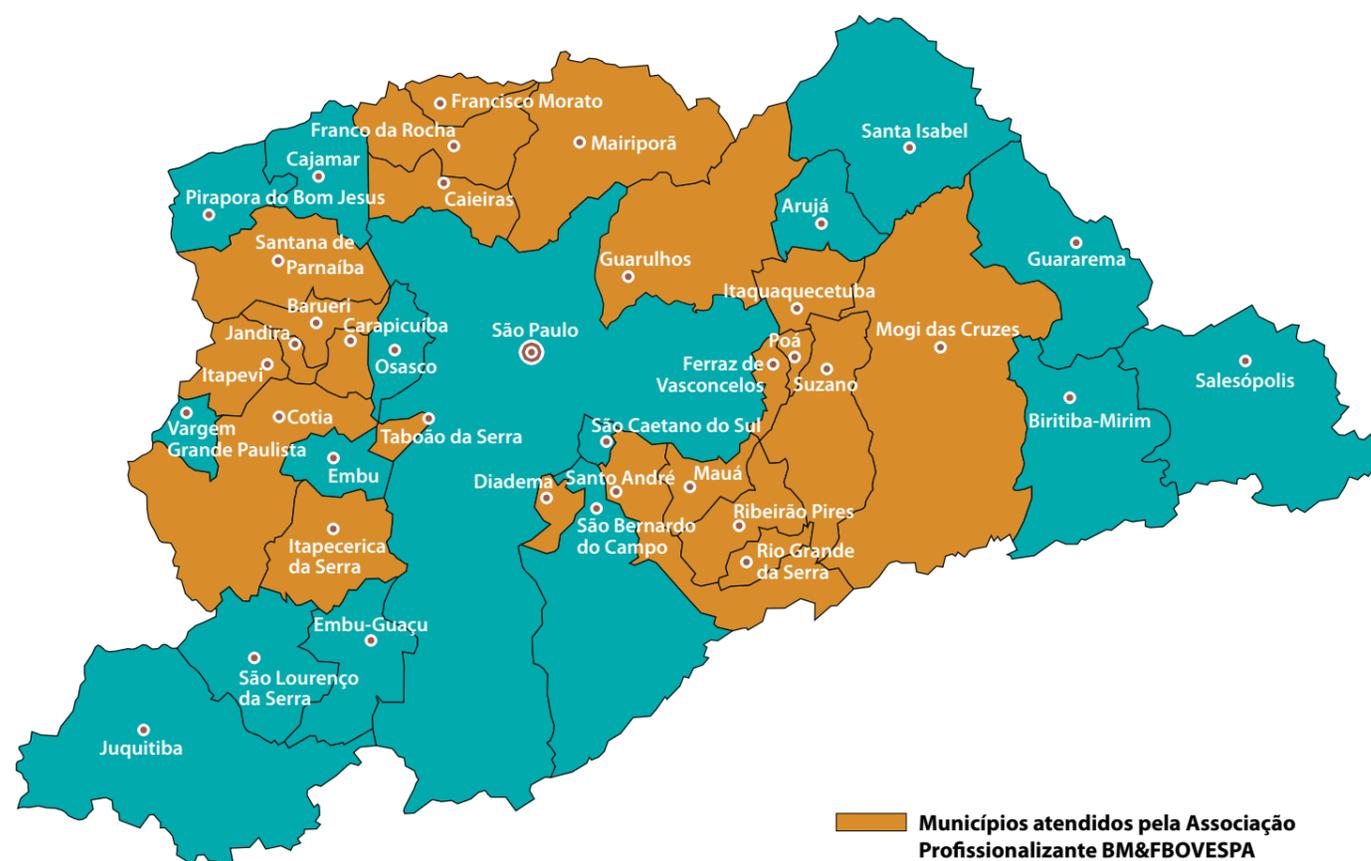
- 1-Artur Alvim
- 2-Anhanguera
- 3-Alto de Pinheiros
- 4-Água Rasa
- 5-Aricanduva
- 6-Belém
- 7-Barra Funda
- 8-Bom Retiro
- 9-Brasilândia
- 10-Brás
- 11-Butantã
- 12-Bela Vista
- 13-Cachoeirinha
- 14-Cidade Ademar
- 15-Carrão
- 16-Campo Belo
- 17-Cidade Dutra
- 18-Campo Grande
- 19-Cidade Líder
- 20-Campo Limpo
- 21-Cambuci
- 22-Cangaíba
- 23-Consolação
- 24-Capão Redondo
- 25-Cidade Tiradentes
- 26-Cursino
- 27-Casa Verde
- 28-Ermelino Matarazzo
- 29-Freguesia do Ó
- 30-Grajaú
- 31-Guaianases
- 32-Itaim Bibi
- 33-Iguatemi
- 34-Itaim Paulista
- 35-Ipiranga
- 36-Itaquera
- 37-Jabaquara
- 38-Jaçanã
- 39-Jaraguá
- 40-Jaguará
- 41-Jardim Ângela
- 42-Jardim Helena
- 43-Jardim Paulista
- 44-Jardim São Luís
- 45-Jaguará
- 46-Lajeado
- 47-Lapa
- 48-Liberdade
- 49-Limão
- 50-Mandaqui
- 51-Moema
- 52-Mooca
- 53-Morumbi
- 54-Pedreira
- 55-Penha
- 56-Pinheiros
- 57-Pirituba
- 58-Parelheiros
- 59-Parque do Carmo
- 60-Ponte Rasa
- 61-Perdizes
- 62-Pari
- 63-Perus
- 64-República
- 65-Rio Pequeno
- 66-Raposo Tavares
- 67-Sacomã
- 68-Santo Amaro
- 69-Sapopemba
- 70-Saúde
- 71-Santa Cecília
- 72-São Domingos
- 73-Sé
- 74-São Lucas
- 74-São Miguel
- 76-São Mateus
- 77-Socorro
- 78-São Rafael
- 79-Santana
- 80-Tatuapé
- 81-Tremembé
- 82-Tucuruvi
- 83-Vila Andrade
- 84-Vila Curuçá
- 85-Vila Formosa
- 86-Vila Guilherme
- 87-Vila Jacuí
- 88-Vila Leopoldina
- 89-Vila Medeiros
- 90-Vila Mariana
- 91-Vila Maria
- 92-Vila Matilde
- 93-Vila Prudente
- 94-Vila Sonia
- 95-Marsilac
- 96-José Bonifácio



No mapa abaixo podem ser identificados claramente os municípios da Grande São Paulo nos quais há jovens atendidos pela Associação Profissionalizante BM&FBOVESPA desde o início de suas atividades.

Em 15 anos de atividade, a Associação Profissionalizante recebeu cerca de 12 mil fichas de inscrição de jovens interessados em participar dos programas que oferece

REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO



Apresentando uma escolaridade defasada – sinal de um quadro de desinteresse pela escola –, esses jovens não conseguem acessar os sistemas formais de capacitação profissional e vêm de famílias, em geral, bastante desestruturadas. Seus sonhos, em grande parte, se referem a ter coisas como forma de serem valorizados.

Eles chegam até a Associação após tomar conhecimento do trabalho desenvolvido por meio de alunos ou ex-alunos, líderes comunitários ou educadores. Aliás, vale ressaltar, a Associação nunca se utilizou de outra ferramenta de marketing senão o próprio boca a boca para divulgar os seus programas. Nos primeiros anos de trabalho, entretanto, valeu-se também da exposição gerada por matérias divulgadas voluntariamente pela imprensa.

No primeiro contato com a Associação, os jovens recebem uma senha, com a data em que devem retornar – em companhia de um responsável –, e a lista de documentos a serem providenciados (holerite ou recibo de pagamento do chefe da família, comprovante de residência, comprovante de escolaridade e de frequência escolar fornecido por instituição de ensino da rede pública). No dia marcado, o jovem realiza uma visita informativa e monitorada à sede da Associação e toma conhecimento dos objetivos e do currículo de cada um dos programas, escolhendo aquele com que mais se identifica.

O próximo passo é preencher a ficha de inscrição, na qual são solicitadas informações gerais sobre ele e sua família nos seguintes quesitos:

- Renda familiar *per-capita* e existência de desempregados maiores de 16 anos.
- Tipo de moradia, condições de uso e de acabamento, número de pessoas por cômodo.
- Relações familiares: existência de problemas de saúde, relacionamento conflituoso, presença de parentes morando em conjunto, acompanhamento por instituição assistencial.
- Relações institucionais: é ou já foi morador de casa-abrigo.
- Experiência de trabalho do candidato.



As fichas são pontuadas de forma a que se possa identificar e priorizar o atendimento dos candidatos com maior grau de exclusão. Esse sistema de pontuação foi desenvolvido para garantir transparência e imparcialidade ao processo. Em alguns casos, para complementar a avaliação socioeconômica, a equipe da Associação visita a casa do candidato.

A segunda etapa do processo de seleção – denominada “Conhecendo o Candidato” – consiste na identificação do potencial e das habilidades dos jovens, uma vez que, para um bom aproveitamento do programa, é necessário que o candidato tenha alguns pré-requisitos, como condições mínimas de escrita, leitura, organização e interesse em participar. Essa análise é feita a partir da aplicação de redações e de testes psicológicos (não eliminatórios).

No processo de formação das turmas (44 alunos para os programas Capacitação e Faz Tudo e 16 alunos para o Espaço Beleza), a equipe responsável também considera a importância de manter a diversidade do grupo em termos de sexo, local de moradia, raça, escolaridade, etc., já que a convivência em grupo com essas diferenças tem demonstrado grande valor no processo educativo.

a avaliação

São muitas as situações de avaliação na Associação Profissionalizante: todas as oficinas, ao final, são apreciadas pelos próprios alunos, assim como a atuação do educador responsável. Os educadores, por sua vez, avaliam a aprendizagem e a participação de cada jovem nos trabalhos realizados.

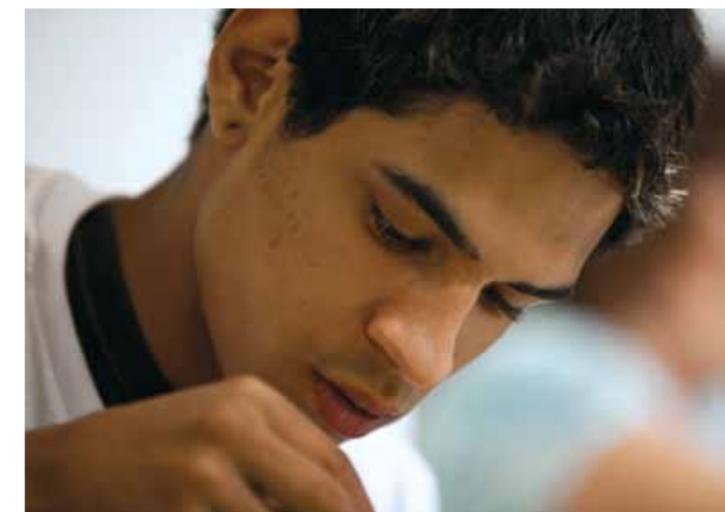
No início e no final da edição de cada programa, se faz uma avaliação individual dos participantes, buscando verificar o seu processo de evolução e aprendizagem. Os pais também são convidados a fazer uma apreciação acerca do desempenho de seus filhos.

Além dessas ocasiões específicas, a equipe responsável pela instituição mantém, no dia a dia, um firme acompanhamento das atividades ali realizadas, articulando-as e acompanhando e integrando o grupo de alunos.



resultados

- 75% dos alunos conseguem emprego ou passam a realizar atividades de geração de renda nos primeiros seis meses após a conclusão dos programas.
- Nova postura de abertura para a aprendizagem, que passa a se evidenciar também no ensino formal.
- Abertura de visão e entendimento do mundo.
- Influência positiva sobre os demais membros de suas famílias (trabalho/renda).



O resultado de todo este trabalho tem sido aferido pelo contato com os ex-alunos, por meio do qual se sabe que, nos primeiros seis meses após a conclusão dos programas, 75% dos alunos conseguem emprego ou empreendem atividades que geram renda, estando à frente de negócios próprios. Além disso, tem sido grande o número de ex-alunos que, mesmo trabalhando, se esforçam para continuar a estudar, terminando o ensino médio e buscando cursos superiores.

Tanto quanto os resultados numéricos, importa o impacto que essa formação tem trazido para a vida desses jovens. Os educadores contam que muitos alunos iniciam os programas imaginando que nada vão aprender ali, mas acabam por se surpreender positivamente com o próprio aprendizado. Isso colabora para que desenvolvam uma nova postura de abertura para a aprendizagem, que passa a se evidenciar também no ensino formal, em que se observa uma melhoria geral no seu desempenho. Também é notável a influência que eles exercem sobre membros de suas famílias e amigos no sentido de incentivá-los a estudar e procurar melhorar suas condições.

Nesse sentido, ainda vale destacar a importância desse trabalho de formação, principalmente para que os jovens abram a sua visão e o entendimento do mundo, uma vez que os conteúdos básicos das oficinas são explorados sempre de forma a abordar questões relevantes da atualidade, fomentando a criação de uma cultura de cidadania entre os alunos.

Esses e outros resultados podem ser mais bem observados na leitura da parte "Depoimentos" deste relatório.



recursos físicos e financeiros

A Associação Profissionalizante conta com uma sede localizada no bairro do Brás. Seu terreno tem 1.580 m² e 1.067 m² de área construída, espaço que foi adaptado para as necessidades dos programas. Dispõe de dois laboratórios de informática com equipamentos e softwares utilizados no mercado. O Programa Faz Tudo oferece uma área específica para as oficinas de instalações elétricas, hidráulicas e telhados e uma outra onde, a cada turma, se constrói a pequena casa, exercício que dá o fio condutor principal para as atividades de alvenaria, revestimento de pisos e paredes, pintura e carpintaria. A casa é apresentada aos familiares durante a formatura da turma.

Já o Espaço Beleza foi adaptado para oferecer as instalações completas de um salão de beleza, com todos os equipamentos necessários para turmas de 16 alunos.

Como já mencionado, a Associação conta com um Centro de Referência que disponibiliza aos alunos um conjunto de recursos dos quais constam seis computadores com acesso à internet, biblioteca, aparelho de som, televisão e espaço para estudos individuais e em grupos.

A Associação dispõe de consultório odontológico terceirizado, equipado com recursos atualizados, e ambulatório, além de refeitório, seis salas de aula, dez banheiros com chuveiros, armários para cada aluno, espaço para as atividades administrativas, cozinha de apoio e sala de professores. Todo esse patrimônio foi adquirido com investimentos da BM&FBOVESPA.

A manutenção mensal da instituição também é feita pela BM&FBOVESPA. O investimento envolve o pagamento dos educadores, material didático, bolsa-auxílio, assistência médico-odontológica, transporte, uniforme, cesta básica e refeições. Seu custo é diferenciado em cada programa, como demonstram as tabelas a seguir, que não incluem os custos referentes à administração do projeto (equipe administrativa, orientadores técnicos, coordenação, aluguel, água, luz, telefone), também de responsabilidade da BM&FBOVESPA:

PROGRAMA CAPACITAÇÃO PARA A EMPREGABILIDADE

Despesas	% Rateio	Valor* Aluno/Mês	Valor* Mês	Valor* Programa
Docentes	11,33%	115,06	5.062,64	20.250,56
Material Didático	1,48%	15,00	660,00	2.640,00
Bolsa-Auxílio	9,85%	100,00	4.400,00	17.600,00
Assist. Médico-Odontológica	20,18%	205,00	9.020,00	36.080,00
Vale-Transporte	18,44%	187,25	8.239,00	32.956,00
Uniforme	2,68%	27,25	1.199,00	4.796,00
Cesta Básica	5,10%	51,83	2.280,52	9.122,08
Refeição	30,94%	314,25	13.827,00	55.308,00
TOTAL	100%	1.015,64	44.688,16	178.752,64

* valores em reais

44 alunos 4 meses 5 dias/aula/semana 597 horas/aula

PROGRAMA FAZ TUDO

Despesas	% Rateio	Valor* Aluno/Mês	Valor* Mês	Valor* Programa
Docentes	9,31%	116,17	5.111,48	30.668,88
Material Didático	14,08%	175,63	7.727,72	46.366,32
Bolsa-Auxílio	8,02%	100,00	4.400,00	26.400,00
Assist. Médico-Odontológica	16,43%	205,00	9.020,00	54.120,00
Vale-Transporte	16,97%	211,67	9.313,48	55.880,88
Uniforme	2,56%	31,97	1.406,68	8.440,08
Cesta Básica	4,15%	51,83	2.280,52	13.683,12
Refeição	28,47%	355,17	15.627,48	93.764,88
TOTAL	100%	1.247,44	54.887,36	329.324,16

* valores em reais

44 alunos 6 meses 6 dias/aula/semana 1.016 horas/aula

PROGRAMA ESPAÇO BELEZA

Despesas	% Rateio	Valor* Aluno/Mês	Valor* Mês	Valor* Programa
Docentes	26,53%	382,79	6.124,64	36.747,84
Material Didático	7,76%	112,00	1.792,00	10.752,00
Bolsa-Auxílio	6,93%	100,00	1.600,00	9.600,00
Assist. Médico-Odontológica	14,21%	205,00	3.280,00	19.680,00
Vale-Transporte	14,67%	211,67	3.386,72	20.320,32
Uniforme	1,69%	24,42	390,72	2.344,32
Cesta Básica	3,59%	51,83	825,28	4.975,68
Refeição	24,62%	355,17	5.682,72	34.096,32
TOTAL	100%	1.442,88	23.082,08	138.516,48

* valores em reais

16 alunos 6 meses 6 dias/aula/semana 1.026 horas/aula

recursos humanos

A Associação Profissionalizante está vinculada ao Instituto BM&FBOVESPA. O Instituto, por sua vez, está sob a gestão da Diretoria de Sustentabilidade da empresa, responsável por induzir, promover e praticar os conceitos e ações de responsabilidade econômica, social e ambiental, colaborando para o desenvolvimento sustentável.

A Associação conta com uma coordenadora e duas orientadoras que trabalham de forma integrada e não compartimentalizada. A coordenadora é responsável por gerir a instituição, reportando-se à Diretoria de Sustentabilidade.

A área fim tem oito funcionários contratados em regime de CLT, além de um corpo de cerca de 30 educadores contratados em regime de prestação de serviços, e voluntários que oferecem assistência jurídica, oficinas e palestras adicionais.

Na área meio a Associação conta com quatro funcionários contratados em regime de CLT, responsáveis pelo atendimento de alunos e famílias e pela administração dos benefícios concedidos. Os serviços de vigilância, limpeza e o fornecimento de refeições são terceirizados. Todos os demais serviços de apoio administrativo (compras, administração de recursos humanos e finanças) da Associação são realizados pelas áreas específicas da BM&FBOVESPA.

parcerias e voluntários

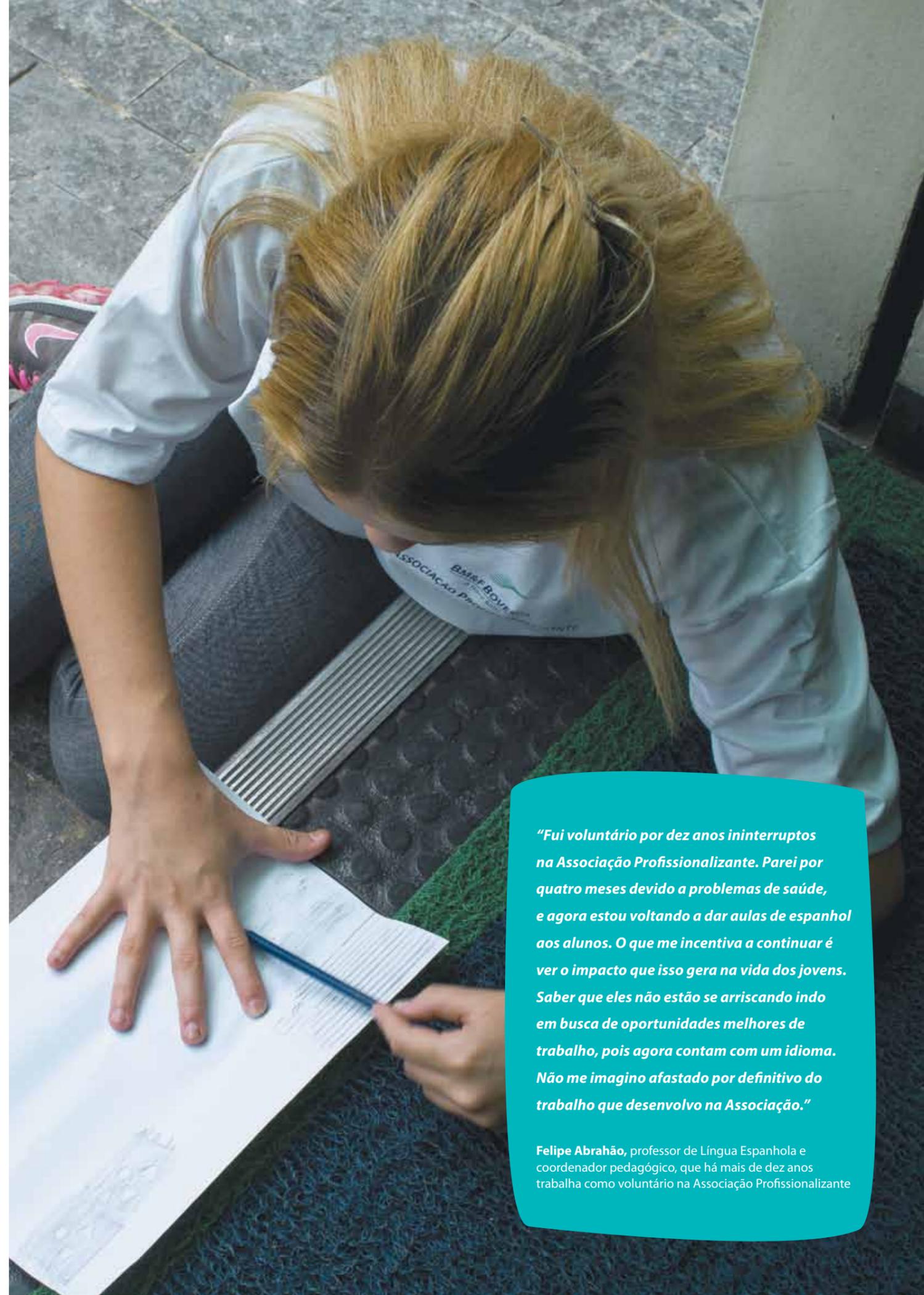
Desde 1997, a Associação Profissionalizante conta com o apoio e a parceria de empresas que abrem as suas portas aos jovens que participam dos programas para que eles possam conhecer os processos produtivos de suas fábricas, centros técnicos ou rotina administrativa, acompanhando de perto o dia a dia em uma grande companhia. Elas também estão por trás da realização de palestras técnicas sobre temas de interesse dos alunos.

Várias empresas colaboram ainda com a doação de serviços – como é o caso da consultoria Lannes & Hoffmann, que entre 2001 e 2002 conduziu a certificação ISO 9001 – e dos materiais utilizados pelos alunos durante as oficinas, colaborando para a redução dos custos de manutenção da Associação.

Além disso, a Associação tem o apoio do trabalho de profissionais que voluntariamente colocam seu conhecimento, tempo livre e experiência à disposição dos jovens, por meio de oficinas adicionais, como aulas de idiomas, de reforço escolar, contabilidade, folha de pagamento e leitura de plantas.

Por suas características, tais oficinas não têm uma programação fixa, acontecendo normalmente aos sábados. Mas há casos de voluntários que estão há mais de dez anos consecutivos colaborando com o trabalho da Associação.

Antes de iniciarem qualquer atividade com os jovens, todos os voluntários passam por entrevista, na qual são avaliados currículo, experiência, perfil e adequação com a proposta do programa, e assinado o termo de adesão.



“Fui voluntário por dez anos ininterruptos na Associação Profissionalizante. Parei por quatro meses devido a problemas de saúde, e agora estou voltando a dar aulas de espanhol aos alunos. O que me incentiva a continuar é ver o impacto que isso gera na vida dos jovens. Saber que eles não estão se arriscando indo em busca de oportunidades melhores de trabalho, pois agora contam com um idioma. Não me imagino afastado por definitivo do trabalho que desenvolvo na Associação.”

Felipe Abrahão, professor de Língua Espanhola e coordenador pedagógico, que há mais de dez anos trabalha como voluntário na Associação Profissionalizante



PROPOSTA EDUCACIONAL

Princípios

- Respeito ao jovem como ser humano em formação.
- Crença de que todo jovem é capaz de aprender desde que tenha acesso a condições adequadas.
- Apoio ao desenvolvimento autônomo do jovem a fim de que ele encontre por si mesmo as soluções corretas para cada momento.

Programas

- Capacitação para a Empregabilidade (área administrativa)
- Faz Tudo (construção civil)
- Espaço Beleza (beleza)

Público-alvo

Jovens entre 15 e 20 anos que:

- Estejam cursando a partir da 7ª série do ensino fundamental (Faz Tudo e Espaço Beleza) ou do 1º ano do ensino médio (Capacitação para a Empregabilidade) no período noturno de escolas públicas.
- Estejam estabelecidos na capital e na Grande São Paulo.
- A renda familiar mensal não ultrapasse a três salários mínimos.

Características do trabalho educacional

- Foco na inclusão
- Educação para a autonomia
- Formação do ser humano
- Polivalência
- Trabalho prático
- Vínculo entre educadores e alunos
- Período integral
- Abertura para as necessidades específicas de cada turma
- Respeito às necessidades de lazer e socialização
- Currículo com áreas relativas à:
 - Educação Profissional: oferece conteúdos específicos relacionados à capacitação para a profissionalização em cada uma das áreas de formação e necessárias à geração de renda.
 - Formação para a Cidadania: dispõe de atividades que visam ao desenvolvimento integral do aluno como indivíduo, a sua inserção e relacionamento no grupo de participantes e na instituição, oferecendo estímulos que propiciam ao jovem perceber a si mesmo e suas próprias capacidades e que ampliem a sua visão sobre o que pode fazer na vida.
- Ação Social
- Centro de Referência com biblioteca, espaço para jogos, vídeo, música, acesso à internet e uma área de estudo individual ou de grupos
- Monitoria
- Balcão de Empregos
- Acompanhamento de Ex-Alunos
- Trabalho com as Famílias
- Benefícios:
 - Vale-transporte
 - Bolsa-auxílio mensal
 - Cesta básica
 - Uniformes
 - Assistência médica, psicológica e odontológica
 - Auxílio para compra de medicamentos e óculos
 - Orientação pessoal e familiar
 - Três refeições ao dia

o passo a passo para a replicação da experiência

A implantação dos programas desenvolvidos pela Associação Profissionalizante se organiza em três etapas fundamentais:

1. Ações Preparatórias

Nessa fase são tomadas decisões importantes que irão dar sustentação às etapas seguintes, como:

- Definição da pessoa jurídica que irá abrigar a iniciativa (empresa, ONG, fundação empresarial).
- Mapeamento das necessidades locais de mão de obra e outras oportunidades de geração de renda, levando em consideração qual é o mercado de trabalho potencial.
- Escolha dos programas de formação profissional a oferecer, número e perfil dos jovens que irão formar o público-alvo da iniciativa.
- Seleção dos educadores e coordenadores.
- Articulação dos recursos necessários: físicos (prédios e equipamentos), humanos e financeiros.
- Estabelecimento de parcerias.
- Definição do modelo de gestão.
- Seleção dos jovens que irão participar.

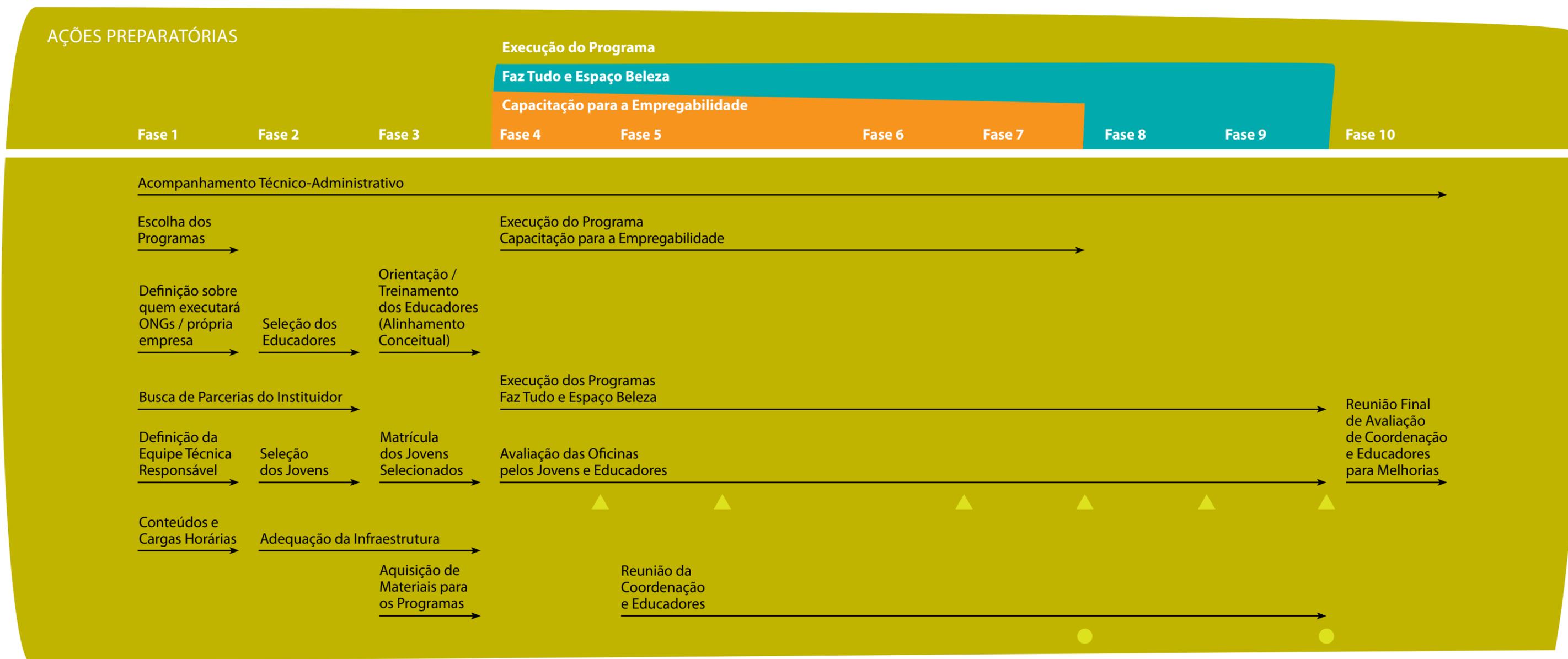
2. Execução do Programa

Essa etapa compreende as ações de formação, bem como atividades de monitoramento e avaliação. Exige da equipe de coordenação:

- Capacidade de planejamento.
- Capacidade avaliativa, para checar em que medida as ações formativas desenvolvidas pelos educadores dialogam com as propostas e metas do programa e quais vêm sendo os impactos junto aos jovens e suas famílias.

3. Avaliação

Nesse momento, é realizada uma avaliação mais abrangente do projeto, levando-se em consideração a opinião e os comentários de pais e alunos, coletados por meio de questionários ao final de cada programa. Assim, espera-se verificar o alinhamento com objetivos propostos e identificar os pontos fracos e as possibilidades de melhorias, tendo em vista o aperfeiçoamento da iniciativa.



depoimentos

O processo desta sistematização incluiu a realização de dinâmicas em grupo e entrevistas individuais, conduzidas por consultora do Instituto Fonte, durante as quais os participantes puderam expressar sua opinião pelo trabalho desenvolvido. Esse material foi de suma importância para identificar valores que estão relacionados à Associação. As principais conclusões obtidas a partir dessas discussões você lê a seguir.



O que dizem os ex-alunos

Os depoimentos dos ex-alunos falam por si mesmos sobre a relevância que o trabalho da Associação Profissionalizante teve em suas vidas.

As falas registradas durante as entrevistas coletivas ilustram a importância que a disponibilização de benefícios tem para viabilizar o acesso inicial aos programas oferecidos pela instituição, contribuindo, no futuro, para o alcance de outros projetos pessoais:

“Com 16 anos eu estava no ensino médio e morava na Cidade Tiradentes. Um amigo que vinha se inscrever me chamou para eu vir também, mas eu não sabia o que era. Como a minha mãe e o meu padrasto não estavam trabalhando, ele pagou a minha condução. Pegamos a senha, a documentação e marcamos a visita. Demorou uns oito meses para eu ser chamado. Eu já tinha esquecido, estava trabalhando num mercado e ganhava um dinheirinho quando chegou a carta de convocação. Foi meio tenso, eu tinha que tomar uma decisão que pra mim foi megaimportante: fazer o curso ou continuar trabalhando. Aí a minha mãe falou: ‘Conhecimento nunca é demais, é seu, ninguém vai te roubar isso, mas cada um sabe onde o sapato aperta.’ Então eu decidi fazer o Faz Tudo. Quando acabei o curso aqui fui convidado para ser monitor e depois fui chamado pra uma vaga de menor aprendiz, para trabalhar na parte administrativa. Fui efetivado e comecei a fazer Faculdade de Administração, que estou terminando. Quando a minha chefe mudou de emprego, me chamou pra ir junto com ela para uma empresa de desembaraço aduaneiro. Hoje sou responsável pela parte de transportes e, no ano que vem, vou fazer intercâmbio cultural no Canadá.”

Weverton Gonçalves França, 22 anos, concluiu em 2010 a Faculdade de Administração e foi aluno do Faz Tudo

Outro tema abordado pelos ex-alunos foi o incentivo ao empreendedorismo:

“Com a bolsa que eu ganhava aqui comprei escovas, secador, aproveitando o desconto e o parcelamento que os fabricantes dão pra gente, e já comecei a fazer atendimento em domicílio durante o curso mesmo. Montei um salão e domingo fica cheio de gente pra eu atender lá em casa. Eu vou ensinando as pessoas lá a trabalhar também.”

Juliana Aparecida Ferreira dos Santos, 18 anos, ex-aluna do Espaço Beleza



A influência que a Associação Profissionalizante exerce na ampliação de perspectivas e possibilidades profissionais dos seus alunos também ficou demonstrada:

“Quando acabei aqui, fui fazer o curso de História à noite por causa da oficina Redescobrimos São Paulo: a gente foi até o centro caminhando e ouvindo a história da cidade. Aí eu pensei: quero fazer isso. Agora eu quero retribuir: sonho em virar professora aqui ou então dar oficina aos sábados, ajudar outras pessoas que estão na mesma situação que eu estava. É uma forma de eu retribuir o que ganhei para toda a sociedade.”

Gabriela Reis de Oliveira, 22 anos, formou-se em História em 2010 e é ex-aluna da 1ª turma do Programa Espaço Beleza

“Uma das coisas mais importantes foram os relacionamentos, os contatos, as amizades que tenho até hoje.”

Clesiane da Silva Melo, 18 anos, menor aprendiz na BM&FBOVESPA e ex-aluna do Capacitação para a Empregabilidade



A importância da composição curricular dos programas oferecidos foi outro ponto abordado pelos ex-alunos, assim como a influência da composição das turmas dos programas é percebida por eles:

“Na Associação aprendemos a conviver com pessoas com personalidades muito diferentes. Percebemos, mais tarde, que esta experiência nos ajuda nas relações de trabalho.”

Benildo Ferreira da Silva, 18 anos, estudante universitário, faz Faculdade de Psicologia e é ex-aluno do Capacitação para a Empregabilidade

A influência da Associação na vida dos seus alunos assume perenidade e se transforma em atitudes cidadãs:

“Quando eu estava na 6ª série conversava sobre o que ia fazer na vida. Queria fazer faculdade, mas não tinha dinheiro. Então pensei: vou fazer o curso técnico, trabalhar, ganhar dinheiro. Mas também não tinha dinheiro pra fazer o curso técnico. Aí pensei: então vou fazer um curso profissionalizante. Mas também não tinha dinheiro pra isso. Aí veio a Associação e tornou tudo isso possível. (...) Outro dia eu estava desanimado e me lembrei do que aprendi na Associação: ‘você é potente, possível e capaz!’ E isso me fortaleceu. Resgatar o que aprendi aqui me dá ânimo.”

Romário de Melo Damasceno, 20 anos, estudante de cursinho da FIA (Fundação Instituto de Administração), ligada à FEA-USP, e ex-aluno do Faz Tudo



O que dizem os empregadores

Os empregadores dos alunos que passaram pela Associação Profissionalizante são unânimes em reconhecer o valor dos programas oferecidos. “Eles já chegam prontos para o trabalho!” foi uma frase comum, embora formulada de várias formas por cada entrevistado.

Admitidos em empresas de diferentes ramos de atuação como auxiliares ou contratados pela Lei do Aprendiz, os ex-alunos passam pelos mesmos processos seletivos que outros candidatos, enfrentando dinâmicas de grupo, testes de raciocínio e entrevistas nas quais sobressaem pela postura com que se apresentam e pelo vocabulário adequado para a ocasião.

No ambiente de trabalho, esses jovens também se destacam pelo senso de responsabilidade que demonstram, sendo comum os entrevistados associarem a esses jovens profissionais qualidades como: foco na aprendizagem, garra, vontade de progredir na vida, excelente capacidade de relacionamento com os clientes e comportamento compatível com o ambiente corporativo.

Há ainda uma unanimidade em reconhecer que os jovens chegam com uma boa bagagem: entendem de informática, conhecem as atividades básicas dos escritórios, têm facilidade de comunicação e expressão, além de demonstrarem bons valores e princípios.

Alguns dos empregadores entrevistados relataram que passaram a recrutar exclusivamente na Associação, devido ao perfil dos jovens. Aliás, muitos são promovidos e desenvolvem carreira na empresa.



O que dizem os pais

Os pais alimentam uma profunda gratidão pelo trabalho que a Associação desenvolve e dizem que gostariam de ter tido também esse tipo de oportunidade. São gratos ainda pelo apoio da Associação em momentos difíceis, quando foram acompanhados, receberam visitas e telefonemas.

Informam sobre a influência emancipadora que os jovens passam a exercer sobre a própria família, ao questionarem preconceitos e ao encorajarem seus irmãos, pais e amigos no sentido de voltarem a estudar e a resgatar possibilidades que a vida não lhes ofereceu.

Dizem que os educadores da Associação procuram ajudar os jovens a elaborar as questões familiares e elogiam a realização de reuniões.

“A gente aprende muita coisa: eles perguntam como está o comportamento do menino em casa, falam sobre o que gera a violência, comentam sobre o que a TV traz, sobre a importância de escolher boas companhias, conversam em particular com a gente. Ajudam a gente a pensar na educação e na nossa convivência em casa.”

O que dizem os instituidores

Para a presente sistematização, foram ouvidos também funcionários da BM&FBOVESPA. Seus depoimentos abordaram importantes aspectos ligados à iniciativa, como o orgulho em trabalhar numa empresa que se preocupa com questões sociais.

Há ainda entre os colaboradores uma clareza sobre a importância e as características próprias do projeto da Associação Profissionalizante que ressalta a qualidade e consistência da iniciativa. Outro ponto abordado foi o alinhamento entre a política de sustentabilidade da empresa e o trabalho desenvolvido pela Associação, como fica claro no trecho a seguir:

“Na Bolsa há um projeto de sustentabilidade em desenvolvimento que pretende alinhar a atuação da empresa de forma ampla, envolvendo todas as suas áreas e funcionários. Os projetos de responsabilidade social já existentes têm um estoque de qualidade, e agora o investimento social deverá se ampliar e se voltar para a replicação.”

entrevistas realizadas

Veja, a seguir, a relação de todos os profissionais, educadores, ex-alunos e familiares que, de alguma maneira, contribuíram para a elaboração desta sistematização, seja transmitindo conhecimentos ou compartilhando recordações e opiniões. Queremos registrar também nosso agradecimento a todos que apoiaram essa iniciativa, tornando-a possível.



Entrevistas individuais

- Alcides de Francisco Ferreira – Diretor de Comunicação BM&FBOVESPA
- Ana Paula Ortiz – Gerente de Recursos Humanos do Banco Indusval Multistock
- Celia Maria Christofolini Picon – Diretora do Instituto Votorantim
- Claudia Varella Sintoni – Coordenadora do Instituto BM&FBOVESPA
- Cristiane Vitale de Mello – Diretora da Obra Social Dom Bosco
- Egle Rodrigues – Assistente Social da Becen Com. de Prod. Alimentícios Ltda. (Baked Potato)
- Fernando Rossetti – Secretário-Geral do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife)
- Francisco de Carvalho – Chiquinho da Mangueira – Vice-Presidente de Esportes e Desenvolvimento Social da Escola de Samba da Mangueira
- Izalco Sardenberg – Ombudsman BM&FBOVESPA
- Jorge Roberto Carneiro Galvão – Gerente do Escritório Regional do RJ / BM&FBOVESPA
- José Luiz Gaeta Paixão – Ex-Gerente do Senac
- Juliana Pires da Costa Pagano – Ex-Supervisora Geral da Associação Profissionalizante
- Patrícia Baracho - Coordenadora da Associação Profissionalizante BM&FBOVESPA Mangueira - RJ
- Raquel Massae Hashimoto – Analista de RH (Recrutamento e Seleção) BM&FBOVESPA
- Renato Marino – Gerente Financeiro da Construtora Croma
- Samir El Jamal – Diretor da Ferragens Floresta Ltda.
- Sonia Bruck Pereira – Gerente de Sustentabilidade da BM&FBOVESPA
- Sonia Consiglio Favaretto – Diretora de Sustentabilidade da BM&FBOVESPA

Entrevistas em grupo

ex-alunos

- Benildo Ferreira da Silva
- Clesiane da Silva Melo
- Gabriela Reis de Oliveira
- Juliana Aparecida Ferreira dos Santos
- Romário de Melo Damasceno
- Weverton Gonçalves França

educadores

- Lara Nordi Castellani
- Júlio Cesar Santos
- Lilian Ronchi de Oliveira
- Luiza de Souza Muller
- Ricardo Luís Simone

mães

- Isaulina P. Viana
- Ivanete Neves de Melo Damasceno
- Lúcia Maria de Oliveira Silva
- Lúcia Moura dos Santos
- Regina Célia de França

gestores

- Ivete Bertassoli Dias Giacon
- Maria Claudia Martins
- Marta Harumi Wakai Cavalheiro
- Osvaldo Domingues da Silva
- Selma Maria Fernandes Gaspar
- Suely Inácio dos Santos

principais eventos na história da Associação

1995

- Criação e idealização do projeto
- Compra de parte do imóvel e reforma (US\$ 1,5 milhão)
- Parceria com o Senac: metodologia, docentes, coordenação, supervisão e certificação
- Seleção de jovens para participar da turma piloto do Programa Capacitação para a Empregabilidade entre filhos dos funcionários das corretoras, bancos e empresas terceirizadas ligadas à Bolsa



1995

1996

- Finda a parceria com o Senac
- 1ª e 2ª turmas do Capacitação para a Empregabilidade: abertas a alunos de escolas públicas, com idade entre 14 e 17 anos, moradores da cidade de São Paulo e região metropolitana, oriundos de famílias com renda de até três salários mínimos
- Pesquisa com ex-alunos, famílias e empregadores suscita a remodelação do curso com a introdução de novas oficinas
- Introdução da Bolsa-Auxílio
- Desenvolvimento do Carógrafo (sistema de identificação de alunos) e cadastro de alunos e ex-alunos (SYS Alunos)
- Criação do Balcão de Empregos

1996



1997

- O Programa Capacitação para a Empregabilidade passa a ter quatro meses de duração
- Início do Programa Faz Tudo: inclusão para jovens com baixa escolaridade
- Parceria com Medial Saúde e Unidont
- Construção da primeira casa do Faz Tudo
- Tem início a primeira ação de voluntários na Associação, com a Oficina de Espanhol

1997



1998

- Alunos do Faz Tudo participam da primeira Ação Social: a construção de uma padaria comunitária na Associação Criança Brasil no Morumbi
- Prêmio Eco 98 (Amcham) – Educação para os Programas Capacitação e Faz Tudo
- Movimento para ampliar o número de profissionais que atuam como voluntários na Associação



1998

1999

- A demanda pelos programas aumenta muito e são introduzidas senhas de atendimento
- Reforma: ampliação do espaço Faz Tudo, biblioteca e espaço de convivência para ex-alunos
- É lançado o jornal *Fique Ligado!* Quadrimestral, a publicação é coordenada por voluntários e faz a comunicação entre alunos e ex-alunos

1999



2000

- Implantação do Programa Faz Tudo na Mangueira, Rio de Janeiro
- Início do trabalho com os pais em reuniões mensais
- Prêmio Top Social concedido pela Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil (ADVB)

2000

2001

- Começa a implantação do programa de Gestão da Qualidade (ISO)
- O cadastro de alunos e ex-alunos é unificado, formando um importante banco de dados, com informações relativas a todos os jovens que passam pela Associação
- Prêmio Top Social – Programa Faz Tudo

2002

- Obtenção do Certificado ISO 9001



2003

- Inclusão das Oficinas de Teatro, Redação, Comunicação e Educação Emocional
- Programa de visitas de grupos de funcionários da Bolsa traz voluntários

2004

- Levantamento sobre cursos de interesse para o público feminino
- Oficina de fotografia adapta-se às novas demandas do mercado, migrando do sistema analógico para o digital

2005

- Adaptação das instalações para receber o Programa Espaço Beleza
- Certificado ISO é renovado
- Prêmio LIF – Câmara de Comércio França-Brasil – Educação

2006

- Dez anos da Associação Profissionalizante
- Grupo de Teatro composto por ex-alunos escreve e encena peça *Nau da Gente*
- Inauguração Espaço Beleza em São Paulo



2007

- BM&F torna-se empresa de capital aberto listada em Bolsa
- Prêmio Betinho (Câmara, OAB, Abong, Associação de Juízes para a Democracia, Ibase, Ação da Cidadania)



2008

- Fusão da BM&F com a BOVESPA
- Inauguração do Espaço Beleza no Rio de Janeiro

2009

- Associação Profissionalizante passa a integrar o Instituto BM&FBOVESPA
- Migração ISO: atualização versão 2008



2010

- Exposição fotográfica H₂O: alunos retratam a questão da água no planeta
- Visita de diretores e diretor-presidente à Associação



a partir de 2011

- Com o lançamento da sistematização da experiência da Associação Profissionalizante, espera-se não apenas compartilhar todo o conhecimento adquirido em 15 anos de trabalho, mas inspirar novas iniciativas

2001 2002

2003 2004

2005

2006 2007

2008 2009 2010 2011

Instituto BM&FBOVESPA

Presidente do Conselho
Edemir Pinto

Conselho de Governança
Edemir Pinto
José Antonio Gagnani
Cicero Augusto Vieira Neto
Eduardo Refinetti Guardia

Conselho Fiscal
Odilson Lirio Moré
Marco Tulio Clivati Padilha
Marcelo de Siqueira Ferraz

Superintendente
Sonia Consiglio Favaretto

**Associação
Profissionalizante
BM&FBOVESPA**

Coordenadora
Marta Harumi Wakai Cavalheiro

Orientadoras Educacionais
Ivete Bertassoli Dias Giaccon e
Suely Ignácio dos Santos

Educadores
Júlio Cesar Santos, Marta Ayres da
Costa de Abreu, Mauro de Lima
Merenciano, Ricardo Luis Simone e
Sirlene Aparecida dos Santos Sanches

Administrativos
Daniel Nunes Portugal, Maria Cláudia
Martins, Osvaldo Domingues da Silva
e Selma Maria Fernandes Gaspar

Publicação

Coordenação Técnica
Marta Harumi Wakai Cavalheiro

Coordenação Geral e Design Gráfico
Ruth Klotzel - Estúdio Infinito

Designer Assistente
Mariana Cotrim

Produção Gráfica
Rogério Nicolau

Texto
Mariangela de Paiva Oliveira

Edição de Texto
Ieda Pessolato

Revisão de Texto
Jussemara Varella

Pré-Impressão, Impressão e
Acabamento
Pancrom Indústria Gráfica

Tiragem
1.000 exemplares

Março de 2011

Fotos

• **Acervo Associação Profissionalizante
BM&FBOVESPA – São Paulo**
*Págs. 23 (direita, acima), 41, 56, 57, 58 e
59 (esquerda, acima e abaixo)*

• **Acervo Associação Profissionalizante
BM&FBOVESPA – Mangueira RJ**
Pág. 21 (esquerda)

• **André Ricardo Paes Leme Durão /
Acervo BM&FBOVESPA**
Págs. 20 e 21 (direita)

• **Ary Diesendruck**
Págs. 22, 23 (direita, abaixo) e 25 (direita)

• **Fabio Knoll**
*Capa e págs. 6, 10, 11, 13, 14, 16, 17, 23 e 25
(esquerda), 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35,
36, 42, 43, 47, 48, 49, 52, 53 e 59 (direita,
acima)*

• **Luiz Prado / Acervo BM&FBOVESPA**
Pág. 59 (direita, abaixo)

• **Márika D´Almeida e Souza**
Págs. 54 e 55

• **Pablo de Souza / Acervo
BM&FBOVESPA**
Pág. 46

• **Rafael Nunes**
Pág. 24



Este impresso foi produzido com papel proveniente de madeira certificada FSC e de outras fontes controladas. A certificação FSC garante o respeito ao meio ambiente e aos trabalhadores florestais.

São Paulo

Rua Monsenhor Andrade 331/341
03008 000 Brás São Paulo
Tel/fax +11 3229 9033
www.bmfbovespa.com.br/ap
apbmf@bvmf.com.br

Rio de Janeiro

Vila Olímpica da Mangueira - Área 3
Rua Ana Néri s/nº (em frente ao nº 600)
20960 000 Benfica Rio de Janeiro
Tel/fax +21 2218 2563 / 2714
ap_rj.bvmfmangueira@terra.com.br

BM&FBOVESPA

A Nova Bolsa

