

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO ECONÔMICO

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

**ADOLESCENTE NÃO BRINCA EM SERVIÇO:
A PROFISSIONALIZAÇÃO PRECOCE**

CRISTIANE BERTOTTI

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

FLORIANÓPOLIS, JUNHO DE 2001

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO ECONÔMICO

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

**ADOLESCENTE NÃO BRINCA EM SERVIÇO:
A PROFISSIONALIZAÇÃO PRECOCE**

CRISTIANE BERTOTTI

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado ao Departamento de
Serviço Social da Universidade
Federal de Santa Catarina, para
obtenção do título de Assistente
Social, sob a orientação da
professora Ivete Simionatto.

*Defendido em:
Fpolis: 29/06/01.*


Prof. Krystyna Matys Costa
Chefe do Depto. de Serviço Social
CSE/UFSC

FLORIANÓPOLIS, JUNHO DE 2001

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO ECONÔMICO

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

BANCA EXAMINADORA

PRESIDENTE: PROFESSORA IVETE SIMIONATTO

1º MEMBRO: REGINA PANCERI

2º MEMBRO: IZABEL CAROLINA MARTINS CAMPOS

Ao meu noivo *Luiz Alberto* que,
apesar da distância, sempre
esteve ao meu lado. Com amor.

AGRADECIMENTOS

À minha família, pelo incentivo, apoio e carinho indispensáveis em todos os momentos de minha vida. Muito obrigado!

À supervisora de estágio, Regina Panceri, que através da sua experiência profissional, disponibilidade e atenção, contribuiu muito para minha formação acadêmica.

À orientadora, Ivete Simionatto, por ter-me permitido compartilhar dos seus conhecimentos através das orientações prestadas para a elaboração do presente trabalho.

Aos meus amigos, distantes e próximos, por fazerem parte de minha história deixando-me um pouco das experiências de vida de cada um, fortalecendo nossos laços de amizade.

A todos que colaboraram de alguma forma para a realização deste trabalho.

APRENDIZES DA ESPERANÇA

Bandeiras que se encrespam
E que falam para o vento
E os braços que se erguem
Como novos monumentos
Os filhos das cidades
E dos campos com seus cantos
São fontes são rios
Oceanos e são tantos
Que a voz do continente
Eles têm aqui e agora
Estrelas combatentes
Que anunciam a aurora
São pombas irrequietas
São raízes do amanhã
Um sonho brasileiro
Eles plantam nas manhãs
Nas fábricas nos muros
Nas janelas nos cerrados
Nas ruas e nas praças
Nos teatros nos arados
É festa e é trabalho
E é luta e é dança
São homens, mulheres
Aprendizes da esperança.

(Kleitton Ramil & Beto Fogaça)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
1. CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS PESQUISADAS.....	5
1.1. TERCEIRO SETOR.....	5
1.2. ORGANIZAÇÕES PRIVADAS.....	15
1.3. ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS.....	19
1.4. FUNDAÇÕES.....	24
2. MERCADO DE TRABALHO X ADOLESCENTE.....	28
3. CONCILIAÇÃO ESCOLA – TRABALHO.....	38
4. CONTRATOS DE TRABALHO.....	42
5. AVALIANDO O PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR.....	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
APÊNDICE.....	58

INTRODUÇÃO

O tema do presente estudo refere-se à inserção dos adolescentes no mercado de trabalho em Florianópolis. Foi realizado através de uma pesquisa em nove empresas/instituições da capital, as quais exercem papel comum no tocante à prestação de serviços.

A pesquisa foi realizada nos meses de março e abril de 2001 e teve como objetivos:

- aprofundar o conhecimento sobre a adolescência e mercado de trabalho;
- conhecer o processo de inserção e acompanhamento dos adolescentes, pelas empresas/instituições selecionadas para pesquisa;
- avaliar o trabalho desenvolvido pelo Programa Jovem Trabalhador - PJT, através de uma análise comparativa com as demais organizações selecionadas para pesquisa.

A escolha das instituições que constam na pesquisa partiu de uma consulta ao cadastro do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente – CMDCA e Conselho Municipal da Assistência Social – CMAS, que permitiu a identificação de duas organizações não-governamentais – ONG's que encaminham

adolescentes para o mercado de trabalho: a Associação Florianopolitana de Voluntárias – AFLOV, e a Irmandade do Divino Espírito Santo / Sociedade Promocional do Menor Trabalhador - IDES / PROMENOR. Através de um dos programas implantados pela IDES /PROMENOR, Programa Jovem Trabalhador – campo de estágio aberto aos alunos de Serviço Social, percebeu-se a necessidade de conhecer outras empresas/instituições que tivessem um trabalho semelhante ao seu, isto é, o encaminhamento de adolescentes a partir de 16 anos de idade para o mercado de trabalho.

Como não havia outros cadastros em Florianópolis, buscamos identificar instituições com esse mesmo objetivo através do cadastro de empresas prestadoras de serviços. Dentre as inúmeras empresas identificadas, destacamos as que têm adolescentes a partir de 16 anos de idade nos seus quadros de funcionários. As duas empresas selecionadas pertencem ao setor privado, sendo: Organização Nacional de Representação e Prestação de Serviços Bordim – ONDREPSB e a Organização Catarinense de Limpeza – ORCALI.

Quanto às Fundações, optamos pela Fundação de Estudos e Pesquisas Sócio-Econômicas – FEPESE, por desempenhar trabalho semelhante através da sua Agência de Integração Empresa-Escola, e por pertencer à Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Escolhemos, também, o Centro Integrado Empresa-Escola – CIE-E, por ser uma organização não-governamental e realizar encaminhamentos por meio de estágios, identificando-se com a FEPESE.

Em relação às instituições públicas, foram identificadas duas, o Sistema Nacional de Empregos – SINE e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial –

SENAC. Ainda acrescentamos à pesquisa um dos programas desenvolvidos pela *Divisão da Criança e do Adolescente de Florianópolis – Programa Agente Jovem de Desenvolvimento Social e Humano*.

A partir dessa seleção iniciamos a pesquisa através de dois instrumentos: entrevista e pesquisa documental (folders, internet, materiais cedidos pelas empresas). A entrevista aplicada foi a semi-estruturada, com questionário norteador (vide apêndice), mas com possibilidade de ser alterado conforme as respostas dos entrevistados. Participaram das entrevistas nove pessoas representantes das seguintes organizações: 1) AFLOV – Assistente Social; 2) CIE-E – Coordenadora do CIE-E de Florianópolis; 3) FEPESE – Supervisora da Agência de Integração Empresa-Escola; 4) Programa Agente Jovem de Desenvolvimento Social e Humano – Estagiária de Serviço Social; 5) Programa Jovem Trabalhador – Coordenadora; 6) ONDREPSB – Psicóloga da empresa de Florianópolis; 7) ORCALI – Psicóloga da empresa de Florianópolis; 8) SENAC – Coordenadora da área pedagógica; 9) SINE – Supervisora do Posto de Florianópolis.

A algumas empresas/instituições foi necessário retornar para complemento das informações. Não obstante, tivemos a colaboração de todos os entrevistados para construção deste trabalho.

Os dados da pesquisa foram apresentados no corpo do trabalho, que está dividido em cinco tópicos.

O primeiro conceitua as organizações pesquisadas de acordo com as suas características. Nesse tópico são abordados os seguintes temas: Terceiro Setor, incluindo as Organizações Sociais - OS, Organizações da Sociedade Civil de

Interesse Público – OSCIP's e as Organizações Não-Governamentais – ONG's, a esfera privada, esfera pública e as Fundações.

Contextualiza-se, no segundo tópico, o mercado de trabalho x adolescente, isto é, a mão-de-obra precoce frente às transformações do mundo do trabalho, onde, hoje, o mercado informal prevalece, absorvendo principalmente a população mais vulnerável economicamente.

A conciliação entre escola e trabalho, é tratada no terceiro tópico, visto que, pelas exigências do mercado atual, o grau de formação é um diferencial na inserção do candidato na vaga, mas para o adolescente o trabalho, muitas vezes, pode levá-lo à evasão escolar.

O quarto tópico trata dos tipos de contratos de trabalho adotados pelas organizações pesquisadas, sendo eles: por tempo indeterminado (formal), de estágio, temporário, aprendizagem e educativo. Aborda-se cada um deles a fim de relacioná-los com os dados da pesquisa.

Uma avaliação do Programa Jovem Trabalhador frente às demais organizações pesquisadas e ao tema abordado no decorrer deste trabalho é feita no último tópico, a fim de poder contribuir, de alguma forma, para o programa e a instituição onde realizamos nosso estágio curricular.

Para finalizar, apresentamos as considerações finais e a bibliografia consultada.

1. CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS E INSTITUIÇÕES

Para uma melhor compreensão do perfil das empresas/instituições pesquisadas, elas serão divididas em quatro grupos. O primeiro grupo será composto pelas organizações não governamentais (Terceiro Setor), o segundo pelas empresas privadas, o terceiro pelas instituições públicas e o quarto será constituído pelas fundações.

1.1. TERCEIRO SETOR

O Terceiro Setor é conceituado como o conjunto de organismos, organizações ou instituições dotados de autonomia e administração próprias que apresentam como função e objetivo principal atuar voluntariamente junto à sociedade civil visando o seu aprimoramento. Neste setor inserem-se as sociedades civis sem fins lucrativos, as associações civis e as fundações de direito privado, todas entidades de interesse social, apresentando como características comuns, a *ausência de lucro e o atendimento de fins públicos e sociais (Paes, 2000)*.

O surgimento do Terceiro Setor foi mais uma perspectiva para suprir a falta de atendimento especializado nas áreas onde são precários os investimentos em políticas sociais públicas. A importância deste setor deve-se à sua capacidade de

mobilização de recursos humanos e materiais para o atendimento de importantes demandas sociais que, freqüentemente, o Estado não tem condições de fazer; pela sua capacidade de geração de emprego; e pelo aspecto qualitativo – através da participação democrática, exercício de cidadania e responsabilidade social.

Iamamoto (2000, p.66), faz sua crítica ao Terceiro Setor dizendo que:

“A sociedade civil tende a ser interpretada como um conjunto de organizações distintas e “complementares”, destituída dos conflitos e tensões de classe, em que prevalecem os laços de solidariedade.”

O Terceiro Setor tem uma grande abrangência em relação às entidades ou organizações sociais que o constituem, como as chamadas Organizações Sociais, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público e as Organizações Não-Governamentais.

A Lei nº 9.637 de 15 de maio de 1998 dispõe sobre a qualificação de entidades como Organizações Sociais. Segundo seu artigo 1º, o Poder Executivo poderá qualificar, como organizações sociais, pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, cujas atividades sejam dirigidas ao ensino, à pesquisa científica, ao desenvolvimento tecnológico, à proteção e preservação do meio ambiente, à cultura e à saúde. O contrato de gestão deverá ser firmado entre o Poder Público e a entidade qualificada como organização social, com vistas à formação de parceria entre as partes para promoção e execução de atividades relativas às áreas relacionadas ao artigo 1º. No contrato de gestão estarão discriminadas as atribuições, responsabilidades e obrigações do Poder Público e da organização social. As entidades qualificadas como organizações sociais são declaradas como

entidades de interesse social e utilidade pública, para todos os efeitos legais. Essas organizações poderão receber recursos orçamentários e bens públicos necessários ao cumprimento do contrato de gestão.

Em 1999, foi promulgada a Lei nº 9.790 referente às Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIP's, que têm como objetivo o disciplinamento jurídico das pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos que compõem o Terceiro Setor, e para que tenham a possibilidade de ser qualificadas pelo Poder Público e poderem, com ele, formar parceria. Para que uma organização seja qualificada como OSCIP, terá que ser regida por um estatuto e atender pelo menos a um dos campos de atuação constantes no artigo 3º da referida lei:

- “I – promoção da assistência social;
- II – promoção da cultura, defesa e conservação do patrimônio histórico e artístico;
- III – promoção gratuita da educação, observando-se a forma complementar de participação das organizações de que trata esta Lei;
- IV – promoção gratuita da saúde, observando-se a forma complementar de participação das organizações de que trata esta Lei;
- V – promoção da segurança alimentar e nutricional;
- VI – defesa, preservação e conservação do meio ambiente e promoção do desenvolvimento sustentável;
- VII – promoção do voluntariado;
- VIII – promoção do desenvolvimento econômico e social e combate à pobreza;
- IX – experimentação, não lucrativa, de novos modelos sócio-produtivos e de sistemas alternativos de produção, comércio, emprego e crédito;
- X – promoção de direitos estabelecidos, construção de novos direitos e assessoria jurídica gratuita de interesse suplementar;
- XI – promoção da ética, da paz, da cidadania, dos direitos humanos, da democracia e de outros valores universais;
- XII – estudos e pesquisas, desenvolvimento de tecnologias alternativas, produção e divulgação de informações e conhecimentos técnicos e científicos que digam respeito às atividades mencionadas neste artigo.”

Através do cumprimento dos requisitos, a pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos, interessada em obter a qualificação, deverá, por intermédio de seu representante legal, formular pedido por escrito de qualificação como OSCIP, dirigido ao Ministério da Justiça, e anexar documentação conforme for solicitado.

A partir da década de 1970, com a crise do *Welfare State* no mundo inteiro, começou a ocorrer uma ampliação do Terceiro Setor no Brasil. Desde esse período, houve uma expansão significativa de associações civis, movimentos sociais, sindicatos, grupos ambientalistas e de defesa de minorias – foi quando surgiu no cenário brasileiro, grande número de organizações não-governamentais. Segundo Scherer-Warren (apud Figueiró, 2000, p. 15), o termo ONG é utilizado “como um conceito bastante fluido, que permite incluir associações de natureza e fins muito diversos, desde que identificados como sendo não-governamentais e sem fins lucrativos.” Essas organizações têm sido responsáveis em complementar as ações do Estado em várias áreas, como: saúde, educação, trabalho, lazer, assistência social, etc.

Os dirigentes das entidades declaradas de utilidade pública prestam serviço voluntário, não recebendo nenhuma remuneração pelo exercício de suas funções. Conforme a Lei nº 9.608/98, artigo 1º, o serviço voluntário como atividade não remunerada, prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza, ou à instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos sociais, não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim. Já o artigo 2º da lei, prevê a celebração de termo de adesão entre a entidade

pública ou privada e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício. E, para complementar, o artigo 3º da mesma lei, estabelece que o prestador de serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias, as quais deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário (CLT, p. 840).

A efetiva implementação da referida lei será de suma importância para as entidades e voluntários no que diz respeito aos seus direitos e deveres, que devem estar definidos no termo de adesão.

Segundo Rifkin (1995), quanto ao trabalho voluntário, o governo poderia incentivá-lo no terceiro setor, através da dedução de imposto por hora de trabalho prestado a organizações legalmente isentas de impostos. Assim, a dedução de impostos para pessoas que doam seu tempo a causas voluntárias, asseguraria maior envolvimento em uma variedade de questões sociais que precisam ser administradas. Esse tipo de ação do poder público poderia incentivar a sociedade na prestação de serviços voluntários a diversas instituições sem fins lucrativos e de interesse social.

Essa alternativa, que o autor sugere, fará, no entanto, com que cada vez mais o Estado se distancie da sua responsabilidade no que tange a suprir as necessidades básicas da população. O trabalho do voluntariado, embora firmado por lei, não tem ainda a capacidade de atender com eficácia e abrangência a demanda de questões sociais saturadas em nosso país, devido à falta de qualificação profissional que reflete no atendimento prestado por eles às demandas mais complexas. Isso não

quer dizer que a atuação do Estado na área social seja eficaz, pelo contrário, ainda é considerada deficiente, sendo necessário investir mais em programas sociais, principalmente aqueles voltados ao fortalecimento dos direitos sociais e de cidadania.

Em relação às organizações não-governamentais, uma das ONG's pesquisadas foi a AFLOV, que existe há mais de vinte anos na capital do estado de Santa Catarina. É uma organização da sociedade civil, sem fins lucrativos. Tem por finalidade colaborar na implantação e execução de medidas de política social, voltadas à proteção e valorização da pessoa humana junto a crianças e adolescentes, família, idoso e população desprovida de recursos necessários ao seu desenvolvimento integral. A AFLOV, por ser uma organização não-governamental, viabiliza seu trabalho através da colaboração voluntária, buscando articular-se e interagir com todas as entidades que prestam serviços de caráter social, desenvolver um trabalho que objetiva a participação de todos através da conscientização do cidadão de estar presente e ativo em todas as ações voltadas à melhoria da qualidade de vida.

Atualmente a AFLOV têm vários projetos em desenvolvimento, como: Casa da Cidadania; Guias Mirins; *Trabalho Educativo do Adolescente*; Florir Floripa; Hora de Comer; Zona Azul; entre outros. O projeto *Trabalho Educativo do Adolescente* será abordado como parte da pesquisa, justamente por atender adolescentes na faixa etária de 16 a 18 anos de idade. A AFLOV iniciou este projeto aproximadamente há 06 anos. Atende hoje cerca de 70 adolescentes da Grande

Florianópolis, que estão inseridos no mercado de trabalho. Existem 07 empresas conveniadas com a AFLOV, empregando adolescentes como office-boy/girl, auxiliar turístico (guardas mirins), recepcionista entre outros, de acordo com as necessidades e características da empresa que recebe seus serviços.

O acompanhamento do adolescente na empresa em que presta serviço é realizado por um profissional de Serviço Social da própria empresa em conjunto com outro do programa. Nos casos de empresas que não têm um profissional da área, o acompanhamento é realizado somente pelo profissional do programa. Quando o adolescente é desligado por ter completado a idade, pode ser encaminhado para trabalhar como coordenador, supervisor ou auxiliar de trânsito na Zona Azul - projeto também realizado pela AFLOV.

Sendo a AFLOV uma associação, torna-se importante conceituá-la como tal. Associação é a forma pela qual certo número de pessoas, ao se agruparem, colocam, em comum, serviços, atividades e conhecimentos a favor de uma determinada causa, objetivando a consecução de determinado fim, não econômico ou econômico, com ou sem capital e sem intuítos lucrativos. Poderá ter finalidade: altruística (associação beneficente); egoística (associação literária, esportiva ou recreativa); econômica não lucrativa (associação de socorro mútuo) (Diniz apud Paes, 2000).

A associação surge com o cadastro do seu estatuto, em forma pública ou particular, que tenha objetivo válido e esteja regularmente organizada. Quando a associação exercer suas ações em um estado, poderá ser exigida, para sua constituição, uma prévia autorização estadual (Lei nº 6.015/73).

Outra organização não-governamental pesquisada é o CIE-E, que existe há 17 anos. É uma organização não-governamental, de direito privado, sem fins lucrativos, de utilidade pública e de fins de assistência social. Desde a sua implantação no estado de Santa Catarina, estava vinculado ao CIE-E do estado de São Paulo. Obteve a sua autonomia jurídica econômica no dia 1º de março do ano de 2001.

Conforme o seu Estatuto (1997), o CIE-E tem como objetivo geral promover ações educativas, culturais, técnicas e de assistência social, visando o aprimoramento da interação das pessoas na sociedade, desenvolvendo o processo de formação profissional, o entrosamento entre Empresa e Escola e o intercâmbio entre as instituições de ensino e de pesquisa com os campos de exercício profissional e de aplicação tecnológica.

A equipe profissional dos Recursos Humanos do CIE-E de Florianópolis está composta por psicólogos e pedagogos, os quais realizam a seleção e recrutamento dos estudantes para o campo de estágio conforme solicitação de mais de 500 empresas conveniadas em Florianópolis. A partir da inscrição para o estágio, o estudante pode participar de palestras que são oferecidas pelo CIE-E, num total de 09 semanais que abordam temas como: relacionamento interpessoal, empreendedorismo, inteligência emocional, entre outros. Os assuntos são alterados a cada 06 meses.

O CIE-E encaminha para realização de estágio somente estudantes a partir de 16 anos de idade. Atualmente, existem 292 estudantes entre 16 e 18 anos de idade estagiando através do CIE-E em Florianópolis. As atividades realizadas por esses

jovens, que cursam o nível médio escolar regular ou profissionalizante, são de atendimento ao público, arquivamento, digitação, entrega de documentos, entre outros. Durante a permanência do adolescente no estágio é realizado o acompanhamento escolar a cada três meses através da freqüência e a cada quatro meses é enviado um relatório para as escolas, para ser preenchido pelo estudante, no qual ele descreve as atividades realizadas e os seus avanços, e pela escola, que analisa e verifica se o estágio está sendo compatível com o aprendizado escolar. O estudante, na qualidade de estagiário, tem um seguro contra acidentes pessoais e recebe sua bolsa auxílio conforme sua função e escolaridade. Quanto maior o seu grau de instrução maior será a remuneração.

O CIE-E possui parcerias que viabilizam a realização de cursos gratuitos aos seus usuários, como informática, inglês básico e alfabetização de adultos.

A IDES/PROMENOR, foi mais uma instituição pesquisada e considerada a mais importante, por dar origem a este trabalho. É uma organização não-governamental, filantrópica, católica, assistencial e sem fins lucrativos, que atende crianças e adolescentes de 0 a 18 anos, viabilizando um processo educativo, de formação contínua e de construção da cidadania. Desenvolve vários programas, entre eles, Abrigo Lar São Vicente de Paulo; Jardim de Infância e Pré-Escolar Girassol, Programa Espaço Alternativo do Saber; Centro de Aprendizagem Profissional, Oficina Educativa, e *Programa Jovem Trabalhador*.

O Programa Jovem Trabalhador surgiu no início da década de 1970 com a criação da PROMENOR, que tinha como finalidade “promover o menor

economicamente necessitado, disciplinando, organizando, orientando, dirigindo e assistindo sua atividade laboriosa, mantendo, para tal, serviços que realizem seus objetivos”.

A partir de 1977 a PROMENOR passou a ser mantida pela Irmandade do Divino Espírito Santo - IDES, e esta, por sua vez, deu continuidade ao trabalho desenvolvido pelo PJT. Hoje, o Programa atende em média 320 adolescentes na faixa etária de 16 a 18 anos de idade, tendo como objetivo “inserir o adolescente no mercado de trabalho assegurando seus direitos trabalhistas e de cidadão, oportunizando o aprendizado profissional e a inclusão participativa, organizativa e crítica no contexto social”.

Os adolescentes que fazem parte do programa prestam serviços de office-boy/girl para as empresas conveniadas com a PROMENOR, que totalizam hoje 21 de caráter público, privado e de economia mista. Seu acompanhamento é realizado pelas estagiárias de Serviço Social, através de visitas quadrimestrais às empresas a fim de verificar o desempenho profissional do adolescente no seu local de trabalho. Mensalmente, é feita a verificação do aproveitamento escolar através do recebimento do atestado de frequência. São realizadas, também, reuniões nas empresas com a presença dos adolescentes conforme as suas necessidades. Durante o ano, o jovem trabalhador participa de palestras, encontros de lazer e esportivos, possibilitando a sua formação contínua e o seu desempenho profissional e pessoal. Através do CEAP - Centro de Aprendizagem Profissional, o adolescente, a partir de 14 anos, pode inscrever-se para cursos que são oferecidos, à comunidade, a maioria

gratuitamente, como por exemplo: informática, inglês, supletivo, pintura, capacitação para o primeiro emprego, entre outros.

O PJT é coordenado por duas profissionais de Serviço Social, e tem parcerias com a Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL, Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina - FIESC, Instituto de Estudos Avançados – IEA. É considerado como um programa auto-sustentável, pois não recebe qualquer tipo de subvenção.

1.2. ORGANIZAÇÕES PRIVADAS

A esfera privada consolida-se como espaço daqueles que não possuem cargo público ou não ocupam cargo oficial. Desenvolve-se no interior da constituição do mercado, submetido às diretrizes estatais, a privatização do processo de reprodução social. Caracteriza-se a empresa de iniciativa privada como sendo aquela de atividade desenvolvida por um empresário, seja ele ente individual ou coletivo. No modelo de sociedade livre que tem por base um sistema econômico estável no livre funcionamento dos mecanismos de mercado, o agente econômico por excelência reside na iniciativa privada (Verbo, 1997).

Cresceram na iniciativa privada os trabalhos ligados ao setor de serviços como apoio ao próprio processo de produção. De acordo com Braverman (apud Barbosa, Cardoso, Almeida, 1998), a participação do setor de serviços na economia, através de atividades de distribuição, vendas, escritórios e serviços estatais, está adequada à lógica das transformações do mundo da produção e bastante permissível

às tendências de organização do trabalho que se operam na produção material. Para o autor, é fundamental que se perceba a relação entre necessidade da produção, criação e recriação da área de serviços, pois a representação do valor do produto prevalece sobre a sua forma física. Isto é, o crescimento das organizações privadas, causado pelas necessidades do próprio capital, de um lado, amplia o setor de serviços aumentando as possibilidades de trabalho, e, de outro, continua fortalecendo a lógica do mercado. Neste contexto, várias instituições estão sendo criadas na área de prestação de serviços, muitas delas com objetivos de atender as demandas sociais visando o fortalecimento da cidadania; outras, voltadas para o preparo da mão-de-obra e sua colocação no mercado de trabalho.

Em relação ao setor privado, uma das empresas que fez parte da pesquisa é o Grupo Ondrebsb, instalado em Florianópolis no ano de 1975, para prestação de serviços. Tem como política de ação fornecer e aprimorar soluções em prestação de serviço de apoio administrativo e segurança com qualidade, através da competência pessoal e profissional aos seus clientes.

Atualmente a empresa atua na área de segurança, limpeza, conservação e serviços terceirizados em geral, com um quadro de aproximadamente 1200 funcionários em Florianópolis. Deste número, fazem parte 43 adolescentes de 16 a 18 anos de idade contratados pela empresa, atuando nos cargos de recepcionista, telefonista, office-boy/girl e atendente. A Ondrebsb tem convênios com várias empresas, sendo que a maioria com órgãos públicos, como: Prefeitura Municipal de

Florianópolis - PMF, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Banco do Estado de Santa Catarina – BESC, entre outros.

A seleção e o recrutamento dos candidatos são realizados por uma psicóloga e seus auxiliares. O acompanhamento, após a admissão, é feito no período de experiência através de contatos com os clientes para verificar o desempenho profissional do funcionário. Periodicamente, os postos de trabalho são visitados por fiscais de cada departamento – vigilância e limpeza - que verificam o trabalho executado pelos funcionários, repassando as informações para os chefes dos departamentos.

Outra empresa privada é a Orcali, que surgiu em 1968 com o objetivo de atender a um edital publicado pelo INPS para serviços de limpeza em Florianópolis. Como não havia nenhuma empresa no ramo de prestação de serviços, a Orcali participou sozinha e obteve seu primeiro contrato.

Segundo dados repassados pela empresa, hoje ela atua na área de serviços terceirizados sendo composta da Organização Catarinense de Limpeza Ltda, Orcali Serviços de Segurança Ltda, Orcali Serviços Temporários Ltda e Refúgio Centro de Treinamento Ltda. No decorrer de mais de 30 anos de atividade, a empresa busca realizar um trabalho de qualidade para seus clientes, através do acompanhamento, avaliação de desempenho, aprimoramento dos serviços, realização de treinamento, valorização da equipe de trabalho e preocupação com a qualidade dos equipamentos utilizados.

As empresas Orcali também desenvolvem um trabalho de valorização do colaborador¹, oferecendo-lhe vários benefícios como, assistência médica, odontológica, psicológica e um salão de beleza, os quais, na visão da empresa, geram motivação e elevam a auto-estima dos “colaboradores”. De acordo com o tipo de contrato estabelecido com os seus clientes, os benefícios podem ser ampliados, oferecendo-se vale-alimentação, cesta básica, plano privado de saúde e vale-farmácia, entre outros.

A Orcali, em parceria com a Prefeitura Municipal de Florianópolis, tem a proposta de realizar cursos de alfabetização para os seus funcionários através do supletivo. Também conta com a parceria do Sine na realização de cursos de computação para os seus funcionários.

O recrutamento e seleção dos candidatos são de responsabilidade das duas psicólogas do departamento de Recursos Humanos. A procura voluntária dos candidatos a emprego é grande. Por mês são preenchidas, em média 2500 fichas, sendo que a falta de qualificação é um fator marcante.

Em Santa Catarina, a empresa tem aproximadamente 2500 funcionários. Em Florianópolis, 1700 pessoas estão empregadas pela empresa Orcali. Deste número, 45 são adolescentes na faixa-etária de 16 a 18 anos de idade. A ocupação desses adolescentes dá-se em cargos de telefonista, office-boy/girl e de recepcionista, abrangendo 16 empresas conveniadas.

¹ O termo colaborador é utilizado pela empresa como definição de funcionário, sendo que, embora sejam considerados como colaboradores, os funcionários não fazem jus ao termo, pois não participam dos lucros da empresa que tem caráter privatista, isto é, visa a concentração do lucro somente para o proprietário.

O acompanhamento do funcionário na empresa é realizado mensalmente, através de uma ficha preenchida pelo cliente, que avalia o desempenho profissional do empregado. A Orcali dispõe aos seus funcionários uma central de atendimento, através da qual os mesmos podem fazer as reclamações e tirar as dúvidas, pessoalmente, sobre qualquer assunto relacionado ao trabalho. A cada 06 meses o funcionário preenche uma ficha de avaliação, colocando a sua situação profissional.

1.3. ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

A esfera pública é entendida como aquela que se refere ao poder público, aos servidores do Estado, às pessoas públicas que participam ou não da esfera do poder estatal. O termo “público” é relativo ou pertencente ao povo, isto é, serve para uso de todos. Para Pereira e Grau (1999), dentro do público, pode-se distinguir entre estatal e público não-estatal; o primeiro detém o poder do Estado e/ou é subordinado ao aparato do Estado; o segundo está voltado para o interesse público, não tem fins lucrativos, ainda que regido pelo direito privado.

Com relação às políticas públicas, devido à redução dos investimentos públicos nas áreas sociais, verifica-se a diminuição das responsabilidades do Estado no âmbito das políticas sociais e o aumento das políticas compensatórias voltadas para as camadas mais vulneráveis e empobrecidas da sociedade, a fim de amenizar o reflexo das políticas de ajuste econômico que vêm sendo adotadas no Brasil, principalmente, a partir da década de 1990. Com isso, diversas organizações sociais

têm sido convocadas pelo Estado e pelas empresas para construir parcerias como geradores de programas de combate à pobreza.

Segundo Simionatto (2000, p.4), no processo de globalização capitalista,

“o Estado é entendido não mais como o provedor de serviços públicos, mas como promotor e regulador, devendo estabelecer suas funções de acordo com sua capacidade, buscando na iniciativa privada, ou seja, no mercado, a complementariedade necessária para a execução das funções públicas.”

Sendo assim, o Estado perde seu caráter universal, assumindo uma perspectiva focalista, na medida em que visa atender os segmentos populacionais mais fragilizados economicamente.

A autora acrescenta que, para os organismos internacionais,

“o modelo de política social de inspiração universal é, nos marcos da reestruturação econômica, considerado inadequado na medida em que cria um desequilíbrio entre recursos disponíveis, patamares de cobertura e de risco e atenção às necessidades dos grupos considerados mais pobres e vulneráveis”.

(Simionatto, 2000, p.6)

Quanto à esfera pública, um dos programas que fez parte da pesquisa é o Agente Jovem de Desenvolvimento Social e Humano, implantado em fevereiro de 2000, pela Prefeitura Municipal de Florianópolis em parceria com a AFLOV e com organizações comunitárias. O programa tem como objetivo oportunizar aos adolescentes das comunidades de Vila Aparecida, Monte Cristo, Maciço do Morro da Cruz e Saco Grande II, um espaço de crescimento pessoal e social, através de atividades diárias monitoradas por uma equipe técnica, composta por 04 estudantes de curso superior, sendo: um de enfermagem, um de psicologia, um de serviço social e um de naturologia aplicada. Cada monitor acompanha um grupo de 25

adolescentes. A inserção do adolescente no programa dá-se através de inscrição, tendo como requisitos: escolaridade mínima de 5ª série do 1º grau, e renda familiar de até três salários mínimos.

Este programa atende, hoje, 100 adolescentes de 15 a 18 anos de idade, tendo como ações: oficinas sócio-educativas na área do esporte, lazer e cultura; acompanhamento e encaminhamento nas questões de saúde; preparo para o mundo do trabalho com ênfase nas atividades turísticas (guias de informações, noções básicas das atividades na rede hoteleira); acompanhamento e encaminhamento junto ao ensino regular / supletivo; atenção ao núcleo familiar; capacitação e treinamento nos conteúdos de saúde, meio ambiente, cidadania e turismo para formação de agentes multiplicadores. Essas ações são desenvolvidas para que os jovens tornem-se sujeitos de ações na construção de um desenvolvimento comunitário integrado. O monitoramento dos adolescentes consiste no acompanhamento sistemático por parte da equipe técnica junto aos educadores, na realização de eventos de capacitação e aprimoramento profissional (palestras semanais, cursos, visitas às comunidades e centros culturais da cidade, entre outros). O programa é coordenado por uma pedagoga e por uma assistente social, tendo o apoio de monitores. Existe um projeto em andamento, que visa atender mais 100 adolescentes de outras quatro comunidades de Florianópolis (Chico Mendes, Vargem do Bom Jesus, Abraão e Saco Grande).

Atualmente o programa conta com várias parcerias, como: UFSC, UNISUL, Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC, Conselho Municipal de Saúde

e Desenvolvimento Social, Secretaria Municipal de Educação, Secretaria Municipal de Educação, entre outros.

Outra instituição de caráter público é o SENAC, considerado como uma instituição de educação profissional, aberta à toda sociedade, cuja administração está delegada à Confederação Nacional do Comércio - CNC. Desde a sua criação, em 10 de janeiro de 1946, o SENAC já preparou mais de 23 milhões de profissionais para o setor de comércio e serviços através da capacitação profissional de um público diversificado para o mercado de trabalho.

Sua missão é desenvolver pessoas e organizações para o mundo do trabalho através das ações educacionais e disseminação de conhecimentos em comércio e serviços, contribuindo para o desenvolvimento do país. O SENAC está atuando em Santa Catarina desde 1948, atendendo várias cidades do estado por meio das suas unidades. Em Florianópolis, oferece cursos de formação em 14 áreas diferentes (artes, comércio, comunicação, design, gestão, imagem pessoal, informática, lazer e desenvolvimento social, meio ambiente, saúde, telecomunicações, turismo e hospitalidade, manutenção e zeladoria, e idiomas). Segundo a coordenadora pedagógica do SENAC, as empresas que procuram profissionais para o trabalho são principalmente das áreas de: artes, comércio, gestão, informática, saúde, turismo e idiomas. Para a realização de cada curso acima citado, há um valor a pagar. Através de parcerias com empresas e dos recursos recebidos pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT é oferecido gratuitamente aos adolescentes o curso Educação para o Trabalho. Atualmente, existem 10 adolescentes empregados em empresas

cadastradas com o SENAC onde ocupam cargos de balconista, telefonista, recepcionista e na área de informática.

O acompanhamento do adolescente na empresa é realizado a cada 06 meses através de um questionário enviado pelo Departamento Nacional, que é aplicado no Brasil inteiro onde há representação do SENAC.

“Para tornar maior o alcance de suas ações, o SENAC tem como estratégia permanente a formação de parcerias com as mais diversas organizações, tanto públicas como privadas, promovendo dessa forma o desenvolvimento dos recursos humanos no Brasil” (www.fpolis.sc.senac.br).

O SINE, também, é mais um órgão público e tem como missão propiciar atendimento integrado e de qualidade na área do trabalho, buscando a melhoria de vida do trabalhador e o desenvolvimento do Estado. Existente há 26 anos, vem oferecendo cursos de qualificação, através de parcerias com o SENAC, SENAR, UNISUL, para pessoas interessadas em ampliar a sua formação profissional e inserir-se no mercado de trabalho. Desenvolve seu trabalho em várias cidades do estado, tendo como objetivo a intermediação entre empregador e empregado.

O posto de atendimento do SINE de Florianópolis realiza em média mais de 3000 atendimentos por mês. Desse número, a maioria são pessoas que procuram por um trabalho e a minoria, em média de 200 contatos, são de empregadores que cadastram suas vagas. A partir daí, o SINE faz a intermediação, realizando a seleção e o encaminhamento dos candidatos ao empregador. Segundo a responsável pelo posto de Florianópolis, não é possível verificar quantos adolescentes são

encaminhados para o mercado de trabalho por intermédio do SINE, mas afirmou que os empregadores têm preferência por pessoas acima de 18 anos de idade. Os adolescentes que têm 16 ou 17 anos e que são portadores de toda documentação necessária para ser empregado, geralmente ocupam cargos de office-boy/girl, balconista, atendente e digitador. Após a contratação pelo empregador, o SINE não realiza nenhum tipo de acompanhamento, pois não mantém nenhum contrato com o empregador. Somente cadastra as vagas, prestando um serviço temporário e gratuito.

1.4. FUNDAÇÕES

Conceitua-se Fundação como uma instituição de fins determinados, que dependem do instituidor, formada pela atribuição de personalidade jurídica a um complexo de bens livres que é o patrimônio, o qual será administrado por órgãos autônomos de conformidade com as previsões do estatuto. As cinco características das fundações são: a finalidade ou os fins; a origem ou a forma de criação; o patrimônio; o modo de administração; e o velamento do Ministério Público. As fundações de direito privado estão classificadas em cinco subtipos: instituídas por pessoas físicas e/ou jurídicas; por empresas; por partido político; de apoio a instituições federais de ensino superior; e de previdência privada ou complementar (Paes, 2000). Na linguagem jurídica, fundação também pode ser designada como pessoa coletiva que administra um substrato patrimonial não ligado a fins lucrativos. Por intenção expressa do fundador ou fundadores, as fundações

dedicam-se a fins de assistência ou beneficência, a fins culturais, artísticos, sociais ou religiosos (Verbo, 1997).

Em relação à pesquisa realizada, é importante fazer algumas indicações sobre a Fundação de apoio às instituições de ensino superior. Segundo Paes (2000), esse tipo de fundação é instituído por pessoas físicas - professores universitários, ou pessoas jurídicas - entre as quais as próprias universidades ou instituições de ensino superior, visando auxiliar e promover os projetos de pesquisa, ensino e extensão das universidades federais e das demais instituições de ensino superior, públicas ou privadas.

Em 1994, foi editada a Lei nº 8.958, que através de alguns dos seus artigos, qualificou as fundações de direito privado que tivessem como finalidades estatutárias o apoio a projetos de pesquisa, de ensino e de extensão, como fundações de apoio; também determinou que deverão estar sujeitas à fiscalização do Ministério Público, prestar contas dos recursos aplicados aos órgãos públicos financiadores e ao Tribunal de Contas da União, quando executarem convênios, contratos ou acordos, comprometendo a aplicação de recursos públicos.

O surgimento das fundações de direito privado que atuam como apoio às atividades da universidade, têm colaborado muito em relação ao incentivo à pesquisa, ao ensino e à extensão. Em relação à fundação pesquisada - FEPESE, verifica-se que não se limita somente às atividades que são de competência da sua categoria, oferecendo portanto um programa que atende também as pessoas que não estão inseridas em cursos superiores, como é o caso da Agência de Integração Empresa - Escola (Paes, 2000).

No grupo das Fundações, nossa pesquisa abrangeu apenas a FEPESE. Fundada há 21 anos, consolidou-se através da sua atuação em promoção de projetos de pesquisa, consultoria, treinamento e extensão universitária. Em junho de 1995, implantou a Agência de Integração Empresa-Escola com o objetivo de atender ao primeiro parceiro conveniado, o Banco do Estado de Santa Catarina – BESC. Desde então, exerce um papel de gerenciadora de estagiários em todo o estado de Santa Catarina. Para isso, mantém um cadastro de estudantes de todas as áreas aptos para estagiar, possuindo convênio com várias Instituições de Ensino Médio, Técnico e Superior. Nos primeiros cinco anos de atuação, a agência somente realizou contratos com órgãos públicos e, posteriormente, convênios também com empresas privadas. No estado de Santa Catarina são aproximadamente 1000 empresas conveniadas, com diversos ramos de atividades para estagiários, em áreas como informática, escritórios de contabilidade, clubes, lojas, fábricas, bancos, gráficas, seguradoras, supermercados, entre outros. Possui convênio com cerca de 400 instituições de ensino e tem aproximadamente 3000 estudantes na condição de estagiários no estado. Conforme informação da supervisora da agência, ainda não é possível verificar esses dados por município e por faixa etária, conforme solicitado no decorrer da entrevista.

A área de recursos humanos é composta por um profissional de psicologia e demais funcionários que realizam a seleção e recrutamento dos estudantes. Durante a permanência do estudante no local de estágio é efetuado um acompanhamento trimestral através de relatório preenchido pelo estudante, supervisor de estágio e supervisor de ensino.

A partir das colocações feitas sobre as empresas/instituições que encaminham jovens para o mercado de trabalho, é importante analisarmos as transformações ocorridas nesse contexto e a situação do adolescente trabalhador.

2. MERCADO DE TRABALHO X ADOLESCENTE

O início da década de 1980 foi marcado por uma crise econômica estrutural causada pela desaceleração do crescimento industrial, que provocou uma estagnação econômica no país. Em relação ao emprego, houve uma deterioração das condições gerais do mercado de trabalho, expressa não apenas no crescimento lento do emprego mas, também, na significativa redução de salários. Com a crise estrutural do capital, intensificaram-se as transformações no processo produtivo. O *modelo fordista, que se direcionava para uma tarefa específica, não necessitando de mão-de-obra tão qualificada*, foi substituído pelo modelo de produção flexível, o *toyotismo*, que tem como características: produção vinculada à demanda; diversificada; valorização do trabalho em equipe; flexibilidade; melhor aproveitamento do tempo de produção; sistema de produção horizontal. Dentre estas características, é importante ressaltar a flexibilidade do mercado de trabalho, que apresenta várias dimensões, como em relação às firmas que podem ajustar a força de trabalho reduzindo ou aumentando os salários pagos, demitir ou contratar novos empregados, treinar e qualificar a sua mão-de-obra, modificar a estrutura de produção ou sua própria estrutura organizacional (Antunes, 1998; Baltar, 1996; Camargo, 1996).

Os fluxos de contratação e dispensa de empregados associados à rotatividade constituem um dos aspectos de um problema mais amplo, o da flexibilidade quantitativa do trabalho, que sempre foi muito elevada no Brasil. A rotatividade da mão-de-obra e a flutuação estacional do emprego são fenômenos bem mais freqüentes entre os empregados com baixa escolaridade, sendo que os trabalhadores com níveis de instrução mais elevados constituem, proporcionalmente, uma parcela maior de empregados com vínculo estável (Baltar e Proni, 1996).

Estas transformações contribuíram para criação de uma classe trabalhadora dividida entre: trabalhadores qualificados e desqualificados; trabalho formal e informal; estável e precário, enfim, várias divisões em que uma parcela significativa encontra-se atingida pelo desemprego estrutural.

Uma das causas estruturais do desemprego foi o ingresso de jovens no mercado de trabalho, ocasionado pelas altas taxas de natalidade, especialmente na década de 1970. E, uma das causas conjunturais do desemprego é o descumprimento da legislação trabalhista, devido à baixa fiscalização e ao alto índice de corrupção, em determinadas regiões do país, o que ocasiona o inteiro descumprimento das normas protetoras trabalhistas, com jornadas exageradas, utilização do trabalho infantil, existência de ambientes prejudiciais à saúde e à higiene do trabalhador, desrespeito às normas de proteção à mulher e ao adolescente (Costa, 1996).

O subemprego, caracterizado pelo trabalho precário, autônomo não remunerado ou sub-remunerado, tem sido um mecanismo de disfarce do desemprego, ocultando-o (Pochmann, 2001).

Segundo Antunes (1998), a flexibilização da acumulação capitalista, trouxe grandes conseqüências para o mundo do trabalho como: 1) uma crescente redução do proletariado fabril estável, que se desenvolveu na época do fordismo; 2) uma nova concepção do proletariado, sendo denominado de trabalho precarizado, por estar submetido à terceirização, subcontratação, trabalho temporário; 3) aumento do trabalho feminino, que tem sido absorvido pelo capital do trabalho precarizado e desregulamentado; 4) inclusão precoce e criminosa de crianças no mercado de trabalho, principalmente nos países de industrialização intermediária e subordinada.

O desemprego e a precarização geralmente são abordados como conseqüências da globalização, da automação, das influências da adoção do pós-fordismo, entre outros, constituindo-se socialmente e definindo novas hierarquias da população economicamente ativa, que é composta pelos empregados, empregadores, trabalhadores autônomos e liberais, trabalhadores informais e os desempregados à procura de emprego.

Conforme as colocações de Pochmann (2001), na década de 1990, o desemprego transformou-se em uma das principais características do modo de inserção da População Economicamente Ativa no mercado de trabalho brasileiro. Além do crescimento do desemprego, também houve a ampliação da economia informal, favorecendo a expansão da pobreza e da precarização do mercado de trabalho. Segundo Mattoso (1996), para enfrentar o quadro estrutural de desemprego, de desigualdade e de precarização das condições de trabalho, o Brasil precisaria priorizar a produção e o emprego, constituindo seu próprio projeto nacional de desenvolvimento.

Quanto à globalização, ela é fruto dos múltiplos processos sociais, econômicos, políticos e culturais, e de um conjunto de forças que atuam em diferentes realidades, forças essas emergentes do capitalismo. Quanto mais a globalização se expande, mais o capitalismo abre espaços e recria aqueles já ocupados por ele. Segundo Ianni (1996, p. 40), “globalizam-se as relações, os processos e as estruturas que configuram a dinâmica da empresa e corporação, do mercado e planejamento, das técnicas produtivas e das formas de organização do trabalho social”.

Frente a essas transformações, vale ressaltar o que diz Cattani (1996, p.63): “os mais capazes e empreendedores sobreviverão; os incapazes e inadaptados serão eliminados pela lei da seleção da espécie”. Tal afirmação toma-se mais crítica quando verificado o espaço instituído pelo mundo do trabalho aos adolescentes, que são considerados “inadaptados” para exercerem uma atividade laboriosa que exija responsabilidade, competência e habilidades. Cada vez mais se reforça o perfil do trabalhador do futuro, mas que hoje já é exigido, como sendo aquele que está ajustado aos novos padrões de produção repletos de flexibilidade, tecnologia e produtividade. O adolescente de 16 a 18 anos de idade, de baixa renda familiar, que procura por um trabalho, raramente terá esse tipo de perfil, pois sua escolaridade nem sempre é compatível com a sua idade, devido à falta de frequência escolar em troca de sua mão-de-obra barata, já utilizada anteriormente em trabalhos informais e precários.

Com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD (1991), no final da década de 1980, 28% dos adolescentes trabalhadores que

pertenciam a famílias pobres contribuía com mais de 30% do total dos rendimentos familiares, comprovando desta forma que o resultado do trabalho desses adolescentes não tinha caráter meramente complementar na renda familiar.

Na década de 1990, dos adolescentes com idade entre 15 e 17 anos, 50,9% trabalhavam ou estavam à procura de emprego (Unicef, 1998).

Atualmente, várias entidades de diversas origens têm realizado encaminhamento de adolescentes a partir de 16 anos de idade, conforme previsto em lei, para o trabalho, mediante uma estratégia de “primeiro emprego”. Uma das maiores preocupações dessas entidades refere-se à inserção dos jovens sob seus cuidados no mercado de trabalho, tendo muita dificuldade em atender as exigências dos empregadores, dos quais, grande parcela não aceita empregar adolescentes e pagar-lhes o que a lei garante em relação ao trabalho em regime de emprego.

Com base na pesquisa, as empresas privadas e duas instituições públicas, por não encaminharem somente adolescentes para o mercado de trabalho, pelo contrário, a maioria dos contratos ser com pessoas acima de 18 anos, destacam a dificuldade de inserir jovens menores de 18 anos no mercado, pois, além das empresas contratantes preferirem adultos, geralmente os adolescentes de 16 anos não têm a *documentação necessária para admissão, o que muitas vezes ocasiona a perda da vaga de emprego oferecida.*

O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, criado em 13 de julho de 1990 sob Lei 8.069, preconiza que a ordem jurídica deve dispor de normas capazes de assegurar, com absoluta prioridade, todos os direitos de crianças e adolescentes,

proporcionando-lhes proteção integral. O capítulo V do ECA, refere-se ao direito à profissionalização e à proteção do trabalho adolescente. A partir dos seus artigos, o estatuto prevê a proibição de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz; assegura os direitos trabalhistas e previdenciários aos adolescentes que estão inseridos no mercado de trabalho; proíbe a inserção de adolescentes menores de dezoito anos em trabalhos noturnos, perigosos, insalubres e penosos, bem como em horários e locais que não permitam a frequência à escola; também é garantida ao adolescente, a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho e o respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Com base nas disposições do ECA acerca do trabalho do adolescente, combinadas com a noção de trabalho produtivo, tem sido feitas propostas de adequação às entidades assistenciais através do Ministério Público e do Ministério do Trabalho, que consistem nos seguintes aspectos: 1) a inserção de educadores, que se incumbirão de acompanhar o trabalho dos adolescentes e traçarão um cronograma de tarefas e períodos a serem trabalhados; 2) o registro dos adolescentes na empresa ou própria entidade, quando esta seja órgão público; 3) reserva de mercado, devendo o número de educandos não ultrapassar o percentual de 10% (dez por cento) dos empregados da empresa; 4) jornada de trabalho reduzida; 5) atividades de reforço escolar, formação profissional e lazer; 6) bolsa no valor mínimo de um salário mínimo legal; 7) não contratação de pessoas com

menos de quatorze anos (anterior à EC 20/98²); 8) adoção de profissionalização do adolescente. (Coelho, 2000).

No que se refere ao acompanhamento do adolescente no seu local de trabalho, a pesquisa mostrou que é realizado pela maioria das organizações, mas em períodos distintos, conforme ilustra o gráfico a seguir:



Além do acompanhamento do trabalho do adolescente ser em períodos diferentes conforme a organização, o método de acompanhamento também difere, pois algumas adotam o sistema de visitas, outras de preenchimento de formulário, ou orientação das atividades desenvolvidas pelo adolescente, entre outros, conforme mencionado no primeiro tópico deste estudo – caracterização das empresas/instituições.

² A Emenda Constitucional nº 20, alterou a idade mínima para admissão ao trabalho, de 14 para 16 anos de idade.

Para o adolescente, que ainda está em processo de educação escolar e sem nenhuma experiência profissional, as opções de trabalho tornam-se mais limitadas, estando sujeito a condições de trabalho sem garantias de direitos trabalhistas, submetendo-se, assim, a condições ilegais.

Segundo PNAD de 1999, em Santa Catarina, dos 227.418 adolescentes na faixa etária de 16 a 17 anos de idade, 119.230 se encontravam ocupados, oferecendo um percentual de ocupação de 52,43%. Desse total de ocupados, as três maiores áreas de ocupação eram na: agropecuária – 31,22%; indústria de transformação – 22,93%; e prestação de serviços – 10,24%. Também em relação aos ocupados, 54,40% possuíam registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, e os demais, 45,60% não tinham nenhum registro na CTPS.

Os altos índices de inserção dos jovens no mercado de trabalho são devidos ao agravamento das condições de vida econômica do país, sendo que a maioria ingressa no trabalho com o objetivo de somar ganhos à renda familiar e de ter a sua independência financeira. As elevadas proporções de adolescentes, que trabalham sem carteira assinada, são a prova de que os direitos trabalhistas e previdenciários são desrespeitados.

Conforme os dados da pesquisa, as empresas que confirmaram o número de adolescentes por elas empregados somam, aproximadamente, 500 inseridos no trabalho formal e cerca de 300 no trabalho informal, isto é, através de contratos que não lhes garantem os direitos trabalhistas e previdenciários. Uma das instituições tem como forma de trabalho o educativo, o qual não gera vínculo empregatício, o que pode ser justificável, pois os 100 adolescentes inseridos no programa não

realizam trabalho produtivo como os demais das outras instituições. Das empresas pesquisadas, duas não forneceram dados que comprovem o número de adolescentes por elas contratados.

Os cargos assumidos por esses jovens são de: recepcionista, auxiliar turístico, office-boy/girl, telefonista, atendente, balconista, digitador e de secretária. Os locais de trabalho para os quais esses adolescentes são encaminhados também variam, sendo inseridos em empresas privadas, públicas, de caráter misto, de grande, médio e pequeno porte. No tipo de trabalho executado pelo adolescente, assim como o local em que está empregado, deverão ser respeitadas as normas previstas na legislação trabalhista e conseqüentemente no Estatuto da Criança e do Adolescente.

A polêmica gerada em torno do trabalho juvenil, menores de 18 anos, está relacionada tanto aos cargos que lhe são atribuídos como as condições dos postos de trabalho. Pelas funções acima citadas, embora estejam caracterizadas com nomes diferentes, verifica-se uma certa semelhança entre elas, podendo ser exercidas atividades compatíveis umas com as outras. A problemática aparece quando o adolescente que está empregado desempenha sempre as mesmas atividades, não realizando nada de 'novo' no seu trabalho, o que impossibilita um crescimento no seu aprendizado. Isso pode acontecer em empresas que recebem o adolescente para exercer as funções acima citadas e o subestimam em relação ao seu desempenho, utilizando-o somente para atividades rotineiras. Esta colocação não pode ser interpretada como permissão para o jovem ser explorado no seu local de trabalho, mas sim, de ser-lhe concedida oportunidade de aprender mais através do seu posto de trabalho e não ser utilizado como mão-de-obra barata e desqualificada. Por isso,

é importante que as empresas/instituições, que realizam encaminhamentos de adolescentes para o mercado de trabalho, conscientizem a empresa, que receberá o adolescente, do quão é fundamental a sua participação na formação desse sujeito que está em pleno desenvolvimento físico, psíquico e social.

A partir da pesquisa, verifica-se que as atividades realizadas pelos adolescentes representam funções auxiliares, pouco promissoras frente ao mercado de trabalho atual e que também podem estar relacionadas à condição de classe social. Mas, apesar disso, constata-se que essas funções possibilitam, ao adolescente, conhecer o mundo do trabalho, sua integração no mesmo através do compromisso no desempenho das atividades, do seu relacionamento interpessoal, das suas habilidades e competências. A inserção do adolescente no mundo do trabalho, apesar dos problemas e contingências que apontamos, poderá propiciar-lhe algumas possibilidades de conhecimento das profissões e das demandas do próprio mercado.

3. CONCILIAÇÃO ESCOLA – TRABALHO

Quando o trabalho não tira o adolescente da escola mas, a duração da jornada de trabalho aliada ao estudo à noite tornam muito difícil um aproveitamento escolar razoável, acaba tendo conseqüências negativas para a sua formação.

No Brasil, o trabalho infanto-juvenil representa um fator de não-escolaridade, sendo mais comum acontecer nas zonas rurais, onde, nas épocas de colheita, as crianças e adolescentes deixam de estudar para auxiliar no trabalho da lavoura. Hoje, muitas escolas do interior, já adequaram os seus cronogramas com os períodos de colheita, evitando, assim, a evasão escolar. Nos centros urbanos, não há como a escola adaptar-se ao trabalho dessa forma, mas como alternativa de conciliação (escola x trabalho), oportuniza ao jovem trabalhador fazer sua matrícula escolar em turno divergente do período de trabalho.

Segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT, art. 413; 2001), a carga horária de trabalho permitida aos adolescentes, a partir de 16 anos de idade, é de, no máximo, 08 horas diárias e de 48 horas semanais. Sendo assim, o adolescente que trabalhar 08 horas diárias e freqüentar a escola em horário diferente, não disponibilizará de tempo suficiente para realizar seus estudos e obter reforço escolar quando necessário.

Em relação aos dados da pesquisa, as empresas e instituições empregam adolescentes em postos de trabalho de quatro, seis ou oito horas diárias, dependendo da solicitação da contratante.

Conforme o artigo 424 da CLT, “é dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral”. Infelizmente este artigo não tem e nem terá efeito se não houver uma alteração na lei para reduzir a jornada de trabalho, permitindo, assim, uma carga horária diária de até 06 horas, aos adolescentes menores de 18 anos de idade. Essa alteração, além de ampliar vagas no mercado de trabalho, também irá contribuir para a formação do adolescente através da conciliação entre escola e trabalho.

Segundo o artigo 54 do ECA,

“é dever do Estado assegurar à criança e ao adolescente: I – ensino fundamental, obrigatório e gratuito, inclusive para os que a ela não tiverem acesso na idade própria;
II – progressiva extensão da obrigatoriedade e gratuidade ao ensino médio;
VI – oferta de ensino noturno regular, adequado às condições do adolescente trabalhador.”

Apesar do exposto, sabemos que o que a lei garante não é totalmente cumprido. No Brasil os investimentos em políticas de educação não são suficientes, e é visível a falta de acesso à educação de muitas crianças e adolescentes no país. Nos grandes centros urbanos isso ocorre pelo fato de existir uma demanda expressiva que leva à super-lotação nas escolas públicas, e quanto às zonas rurais, o acesso às escolas nem sempre é viável devido à distância entre a moradia e a escola, e a falta de transporte.

E como destaca Zebral Filho (1997, p.98), “trata-se de um mito a idéia corrente de que o desemprego é motivador da desigualdade social no Brasil. A desigualdade social deriva de uma desigualdade mais primária: a desigualdade educacional. O desemprego é muito mais revelador da desigualdade social do que seu motivador”.

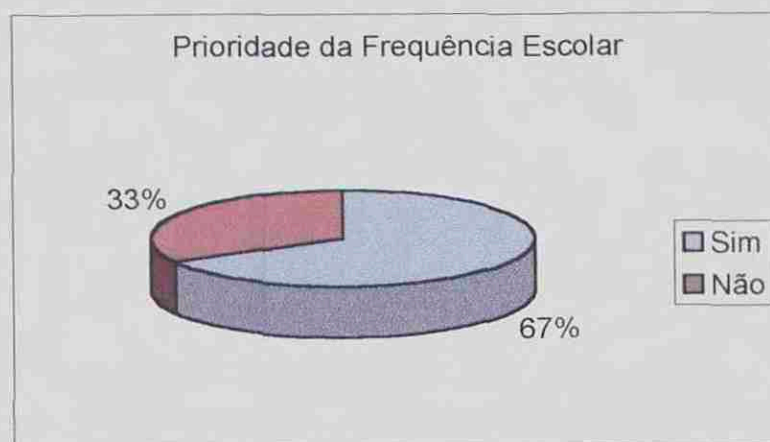
Edwards (apud SINGER, Paulo, 1996, p. 96), também concorda com o exposto acima, colocando que “no caso do Brasil, a evidência aponta muito claramente para as grandes diferenças salariais de acordo com níveis de escolaridade como o mais importante e persistente determinante da desigualdade de renda.”

No que se refere à escola, Gramsci (2000) diz que ela não deve apenas satisfazer interesses práticos imediatos, mas também deve ser formativa, “desinteressada”, ou seja, oferecer cultura geral e formação para a vida. Igualmente o processo educativo contribui para promover a participação do indivíduo nas esferas econômica e social. E assim como a educação, o trabalho também é um fator essencial na construção identitária e para a realização profissional enquanto cidadão.

A pesquisa mostrou que três instituições empregam adolescentes a partir da 5ª série do 1º grau, priorizando, inclusive, a renda familiar de até cinco salários mínimos ou meio salário mínimo per capita. Diante desses dados, percebe-se que existe uma relação entre a situação financeira desfavorável com a baixa escolaridade. Assim, essas instituições não têm como exigir maior escolaridade do adolescente que vem em busca de trabalho, visto sua condição econômica familiar

ser problemática. Das demais empresas e instituições pesquisadas, duas não priorizam a renda familiar, mas exigem escolaridade mínima de 2º grau regular, técnico ou nível superior, e as outras dão preferência para adolescentes que têm o 1º grau completo.

Segue abaixo o gráfico que representa o número das empresas/instituições que priorizam ou não a frequência escolar do adolescente durante a sua permanência no trabalho:



Segundo Oliveira (1994, p.177),

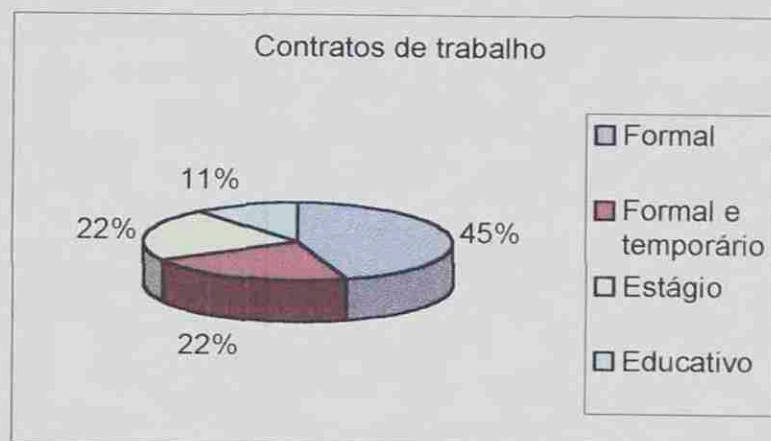
“(...) numa sociedade realmente democrática, a preparação para o trabalho se faz dentro de um processo educacional. Educar para a cidadania implica educar para o trabalho como direito e como dever social. Educar para o trabalho, (...), com espírito crítico e não unicamente para o trabalho porque ele é um valor entre outros e a muitos hierarquicamente subordinado.”

Diante das colocações do autor é relevante concordar que o trabalho e a educação são duas realidades distintas que se complementam, desde que respeitados os limites de cada uma.

4. CONTRATOS DE TRABALHO

Conforme dados obtidos com a pesquisa, existem vários tipos de contrato de trabalho firmados pelas empresas e instituições pesquisadas: contrato de trabalho por tempo indeterminado (formal), temporário, de estágio, de aprendizagem e educativo.

O gráfico abaixo mostra a porcentagem das organizações conforme o tipo de contrato adotado:



Para se falar dos supracitados tipos de contratos de trabalho, é necessário conceituar o termo contrato de trabalho. Segundo o dicionário jurídico (Diniz, 1998), contrato de trabalho “é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante pagamento de uma contraprestação (salário), a

prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada.”

Em relação ao contrato de trabalho de menor de 18 anos, tem-se como conceito, o ajuste entre empregador e empregado entre quatorze (anterior a EC nº 20) e dezoito anos de idade para efetuar trabalho não eventual mediante remuneração, desde que não seja noturno, perigoso, insalubre ou penoso (Diniz, 1998).

O contrato de trabalho por tempo indeterminado deve atender a todas as normas pertencentes à CLT, no que se refere à garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários, tanto como aos direitos e deveres dos empregadores e empregados. Sendo a temática sobre o trabalho adolescente, ressalte-se que a legislação trabalhista prevê normas específicas ao trabalho do menor de 18 anos de idade. Além dos artigos do ECA e da CLT, já comentados neste trabalho, que visam a proteção do trabalho adolescente, cabe ressaltar a importância da presença do responsável legal do adolescente no decorrer da experiência profissional, sendo-lhe facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar, para o adolescente, prejuízos de ordem física ou moral.

Em relação à pesquisa, o número de adolescentes que trabalham na Grande Florianópolis com garantia dos seus direitos trabalhistas é de aproximadamente 500 menores de 18 anos.

As empresas que realizam contrato temporário devem seguir a Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974, que caracteriza o trabalho temporário como sendo aquele

prestado por pessoa física a uma empresa, para atender uma necessidade transitória, de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. O trabalhador temporário terá sua Carteira de Trabalho e Previdência Social registrada conforme sua condição de temporário pela empresa que o contratou. O contrato de trabalho temporário não poderá exceder três meses (CLT, 2001). Através dos dados da pesquisa, duas empresas contratam pessoas para o trabalho temporário, sendo que a duração do contrato, segundo informaram, é de 180 dias; além de exceder o prazo limite que consta na lei, a probabilidade de renovação desse tipo de contrato é muito grande, o que faz ampliar e reforçar cada vez mais o trabalho informal.

No contrato de trabalho temporário, ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos: remuneração equivalente à paga aos empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços; jornada de 08 horas diárias; férias proporcionais; repouso semanal remunerado; indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato; seguro contra acidente de trabalho; proteção previdenciária conforme disposto na Lei Orgânica da Previdência Social. Ao término normal do contrato de trabalho ou por ocasião de sua rescisão, a empresa de trabalho temporário deve fornecer ao trabalhador temporário um atestado que valerá como prova de tempo de serviço e salário de contribuição, podendo, em caso de dúvida, ser exigido pelo INPS.

Um outro tipo de contrato é o de estágio, fixado pela Lei nº 6.494 de 7 de dezembro de 1977. Segundo essa lei, somente serão aceitos como estagiários, os

alunos que estiverem regularmente matriculados e com frequência escolar efetiva no 2º grau regular, supletivo ou técnico, ou no nível superior, vinculados ao ensino público ou privado. A regulação do estágio será através de termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente com aprovação da instituição de ensino. O estudante, na condição de estagiário, não terá vínculo empregatício, podendo receber alguma remuneração e tendo como única garantia, o seguro contra acidentes pessoais. A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio. O cumprimento do estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência e prática na linha de formação do estagiário, devendo o aluno estar em condições de realizá-lo (CLT, 2001).

No que se refere às empresas pesquisadas que contratam estagiários, elas garantem o conhecimento por parte das instituições de ensino, dos locais para que os estudantes são encaminhados. A dúvida em relação à aprovação das escolas refere-se aos adolescentes que estão frequentando nível médio regular, não profissionalizante; pois torna-se mais difícil comprovar o aprendizado do adolescente que não está colocando em prática a sua formação teórica, já que o contrato de estágio prevê a complementação do aprendizado escolar e não gera vínculo empregatício. Essa indagação trata da suspeita de prováveis casos de utilização de mão-de-obra barata com aparência de estágio, cujos sujeitos poderiam fazer parte do mercado de trabalho regular.

O contrato de aprendizagem sob Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000, é o contrato de trabalho especial, firmado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao adolescente maior de 14 anos e menor de 18 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico; e o aprendiz, a executar, com zelo e empenho as tarefas necessárias a essa formação. Esse tipo de contrato tem como validade a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. Em caso de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender a demanda, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, como: escolas técnicas de educação; entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, desde que registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. Essas entidades devem contar com estrutura adequada para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades acima mencionadas, não gerando vínculo empregatício com a empresa tomadora dos serviços. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo proibida a prorrogação e a compensação de jornada (CLT, art. 428, 430, 431, 432; 2001). Em relação à

duração do trabalho do aprendiz, Fonseca (2001) questiona o primeiro parágrafo do art. 432, o qual estabelece duas condições para que o aprendiz possa ter uma jornada de trabalho de 08 horas diárias, sendo elas: deve já ter concluído o ensino fundamental; e que dentro dessas 08 horas, estejam, computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. O autor coloca que a fixação da jornada de 06 horas deve ser estendida a todos os adolescentes, mesmo àqueles que já concluíram o ensino fundamental.

Segundo Oliveira (2000), há duas modalidades de aprendizagem, a escolar e a empresária. A primeira adquire-se em escolas de ensino regular, podendo realizar-se unicamente na escola ou na escola e completando-se em empresas, sob forma de estágio, na qual devem ser oferecidas condições de proporcionar experiência prática na linha de formação. Na segunda modalidade, a relação que existe entre empresa e aprendiz é de emprego, o que faz com que seja regulada pelas normas formuladas no ECA e na CLT.

O contrato de aprendizagem, a partir dos seus requisitos, vem oportunizar um espaço de formação profissional aos adolescentes que ficaram lesados com a Emenda Constitucional nº 20, a qual elevou a idade mínima para o trabalho a 16 anos de idade.

Um outro tipo de trabalho é o educativo, que é conceituado por Oliveira (1999) como aquele que se refere “às ações consistentes em educar, quando a educação, concebida como atividade mediadora no seio da prática social global, serve ao objetivo de promover o homem.” Complementa sua conceituação

afirmando que o trabalho educativo é aquele em que a dimensão produtiva está subordinada à dimensão formativa.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, através do seu artigo 68, § 1º e 2º, conceitua o trabalho educativo como sendo uma atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo, e que a remuneração do adolescente pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Em relação ao trabalho educativo, verifica-se a ausência de lei que regulamente este tipo de trabalho. Embora conste no artigo 68 do ECA, existem algumas dúvidas, como por exemplo: a idade mínima e máxima aceita para a realização deste trabalho; a real diferença entre o trabalho educativo e o de aprendizagem; se deve haver um termo de compromisso entre o educador e o educando e seu responsável; entre outros dados que poderiam ser formulados para uma melhor compreensão e aplicação deste tipo de trabalho.

Segundo Oliveira (1999), alguns programas, sem alterar as suas práticas, passaram a afirmar que o trabalho executado pelos seus assistidos é educativo porque exigem dos adolescentes a frequência à escola, o que é um dever de cidadania. Portanto, esquecem de que o caráter educativo consiste na maneira de executar metodicamente o trabalho visando uma qualificação profissional, e não apenas um vínculo paralelo entre escola e trabalho.

Dentre os tipos de contrato de trabalho analisados, percebe-se, em cada um deles, a necessidade de complementação em relação às suas características. Assim,

poderia ser considerado como contrato de trabalho mais apropriado para o adolescente, o por tempo indeterminado somado ao de aprendizagem. Desta forma, o adolescente estaria assegurado pelos seus direitos trabalhistas, como também por uma formação profissional compatível à sua fase de desenvolvimento.

5. AVALIANDO O PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR

O interesse em conhecer outras organizações que executam ações semelhantes às do *Programa Jovem Trabalhador* da IDES / PROMENOR surgiu da necessidade de avaliar o seu desempenho frente às demais.

Com isso, destacamos os pontos mais relevantes do PJT em relação às organizações pesquisadas, através das seguintes características:

- Realização de curso para capacitação do adolescente em busca do primeiro emprego como requisito de inscrição para o trabalho;
- Prioridade da frequência escolar e seu acompanhamento mensal perante apresentação de comprovante escolar e contato com as escolas registradas no PJT;
- Acompanhamento do adolescente no seu local de trabalho através de visitas prestadas pelo Serviço Social, a fim de verificar o desempenho profissional do jovem no setor de trabalho;
- Presença de assistentes sociais e estagiários de Serviço Social no Programa, possibilitando a efetivação de ações baseadas na legislação do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA;

- Promoção de encontros de lazer e realização de palestras formativas aos adolescentes do PJT;
- Dentre as organizações pesquisadas, possui maior número de adolescentes trabalhando com a garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários.

Para complementar a avaliação, sugerimos algumas mudanças ou alterações nas atividades desenvolvidas pelo PJT, para um melhor atendimento às suas demandas, sendo:

- Captação de recursos ou consolidação de parcerias para garantia da gratuidade do curso de capacitação, realizado na instituição, aos adolescentes que procuram por trabalho, visto que a maioria não possui situação econômica para garantir pagamento de taxas, bem como a defesa de políticas públicas de caráter universal e não discriminatório;
- Alteração da carga horária de trabalho do adolescente para quatro ou no máximo seis horas diárias, visando um melhor rendimento escolar;
- Realização de visitas mensais para entrega de benefícios (vale transporte e/ou alimentação) e recebimento de comprovante escolar; realização de reuniões do profissional da instituição com os supervisores dos adolescentes nas empresas conveniadas.
- Necessidade de uma equipe multidisciplinar, propiciando um apoio pedagógico e psicológico mais preciso, no sentido de fortalecer o trabalho desenvolvido no programa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Passados dez anos da promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, ainda persistem políticas sociais equivocadas em relação ao que a legislação prevê.

No que se refere ao direito à profissionalização, a pesquisa que deu origem a este estudo revela que, apesar das organizações pesquisadas atenderem um número significativo de adolescentes, ainda é visível a falta de conscientização a respeito do trabalho nesta faixa etária, que deve ser visto como um meio de adquirir aprendizado, isto é, como possibilidade de incentivar o trabalho criativo e não o trabalho alienado, voltado apenas para a sobrevivência.

Para que o jovem possa inserir-se dignamente no mercado de trabalho, necessita de formação profissional compatível com as exigências da realidade atual. Daí a carência de um modelo institucional de aprendizagem, economicamente sustentável, de qualidade e acessível ao adolescente trabalhador. A educação profissionalizante é vista como uma forma de obter maior contato com o mundo do trabalho e de expandir os conhecimentos adquiridos através da escola. Vale ressaltar que a educação profissionalizante não deve substituir o ensino médio.

Os resultados da pesquisa revelam que a maioria das organizações pesquisadas realiza acompanhamento do adolescente no trabalho, efetuado em

períodos distintos: mensal, trimestral ou semestral, por meio de relatórios; quadrimestral, através de visitas aos postos de trabalho; ou pelo acompanhamento diário, na orientação das atividades desenvolvidas pelos adolescentes.

Quanto à frequência escolar, esta também não é exigida por todas as organizações e as que priorizam o estudo, também avaliam esse requisito com critérios diferentes uma das outras, como: através do recebimento de comprovante escolar mensal, de formulário preenchido pela instituição de ensino e pelo estudante, ou através de relatório trimestral das escolas registradas.

Em relação aos direitos trabalhistas e previdenciários, não são garantidos universalmente, pois vários tipos de contratos são adotados pelas organizações, como: por tempo indeterminado (formal), estágio, temporário, aprendizagem e educativo.

Os profissionais das empresas/instituições pesquisadas, responsáveis pelo processo de inserção e acompanhamento do adolescente no mercado de trabalho, são, na maioria, das áreas de: Serviço Social, Psicologia e Pedagogia.

Os cargos assumidos pelos adolescentes nos seus postos de trabalho baseiam-se em atividades realizadas por office-boy/girl, isto é, cargos de telefonista, recepcionista, atendente, secretária, digitador, entre outros, que visam a realização de atividades afins.

Este estudo também mostrou que nas organizações onde existe a presença do assistente social, há uma preocupação maior na formação profissional do adolescente inserido no mercado de trabalho. É importante considerar que os direitos da criança e do adolescente, embora estejam hoje respaldados por

legislações nacional e internacional, necessitam ainda progredir muito para consolidar aquilo que defendemos como cidadania, que deve estar vinculada à desobrigação de os adolescentes trabalharem, mas terem a oportunidade de se construírem como cidadãos em seu processo de formação, quer seja através do trabalho ou da escola.

Neste sentido, mesmo com o ECA, ainda não consolidamos a efetiva participação do Estado na “implementação de políticas de direitos universais articulada com políticas protetivas de caráter educativo e libertadora” (Faleiros apud Campelo, Carvalho, 2000, p. 355).

O que temos hoje é uma transferência dos papéis e funções do Estado para a sociedade civil na condução das políticas relativas à criança e ao adolescente, bem como de outras políticas setoriais como saúde, educação e assistência. Neste contexto, o assistente social desempenha um papel efetivo no sentido de interpelar o Estado tanto na ampliação das políticas públicas, quanto no controle do trabalho desenvolvido pela gama imensa de instituições existentes na sociedade civil.

Como sugestão, por não haver um cadastro das diversas organizações de Florianópolis que absorvem a mão de obra adolescente, seria interessante que a Delegacia Regional do Trabalho de Florianópolis ou o Fórum Estadual de Erradicação do Trabalho Infantil e de Prevenção ao Trabalho Adolescente, realizasse uma fiscalização mais precisa nessas organizações, independente do número de adolescentes por elas empregados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *Crise capitalista contemporânea e as transformações no mundo do trabalho*. In: **Capacitação em Serviço Social e Política Social**. Mod. 1. Brasília: CEAD – UnB, 1999.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; PRONI, Marcelo Weishaupt. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbora de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (org.). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** 2ª edição. São Paulo: Scritta, 1996.

BARBOSA, Rosangela Nair de Carvalho; CARDOSO, Franci Gomes; ALMEIDA, Ney Luiz Teixeira. A categoria “processo de trabalho” e o trabalho do assistente social. In: **SERVIÇO SOCIAL & SOCIEDADE**. Terceiro Setor e movimentos sociais hoje. Ano XIX, nº 58. Cortez, 1998.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. **Estatuto da criança e do adolescente**. Florianópolis: IOESC, 1996. 89p.

CAMARGO, José Márcio (org.). **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

CAMPELO, Maria Helena Góes; CARVALHO, Denise Bomtempo Birche. Conselho Tutelar: aparato jurídico – institucional do ECA em defesa da criança e do adolescente. In: **ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA EM SERVIÇO SOCIAL**. VII Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social. O Serviço Social e a questão social: direitos e cidadania. Anais, vol. II, UnB, 2000.

CATTANI, Antônio David. **Trabalho e autonomia**. Petrópolis – RJ: Vozes, 1996.

COELHO, Bernardo Leôncio Moura. **Trabalho do Adolescente: idade mínima, assistencialismo e profissionalização nas entidades assistenciais**. 2000. site: www.altavista.com.br (trabalho adolescente).

COSTA, Laerte Teixeira da. **Desemprego e Políticas de Emprego**. Estudos e Pesquisas Ipros, nº 4, dezembro 1996.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. Vol. 1. São Paulo: Saraiva, 1998.

FERNANDES, Reynaldo (org.). **O trabalho no Brasil no limiar do século XXI**. São Paulo. Ed. LTr, 1995.

FIGUEIRÓ, Ana Lúcia. **Redefinição política ou despolitização?** As concepções de “terceiro setor” no Brasil. Dissertação de Pós Graduação. Departamento de Ciências Sociais. Pós Graduação em Sociologia Política. UFSC, 2000.

FOLDER. IDES/Promenor. Junho/2001.

GRAMSCI, Antônio. **Cadernos do cárcere**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho, Luiz Sérgio Henrique, Marco Aurélio Nogueira. Vol. 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000.

GRANDE Dicionário Enciclopédico *Verbo*. Vol. II, III. São Paulo: Editorial Verbo, 1997.

IAMAMOTO, Marilda Villela. Transformações societárias, alterações no mundo do trabalho e Serviço Social. In: **SER Social**. Revista do Programa de Pós-Graduação em Política Social, nº 6. UnB, 2000.

IANNI, Octávio. Observações sobre o “globalismo”. In: SINGER, Paulo I. et al. **Modernidade: globalização e exclusão**. São Paulo: Imaginário, 1996.

Lei n. 6.015, de 31 de dezembro de 1973. In: PAES, José Eduardo Sabo. **Fundações e Entidades de Interesse Social: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis e tributários**. Revista ampliada e atualizada, 2ª edição. Brasília jurídica, 2000.

Lei n. 8.958, de 20 de dezembro de 1994. In: PAES, José Eduardo Sabo. **Fundações e Entidades de Interesse Social: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis e tributários**. Revista ampliada e atualizada, 2ª edição. Brasília jurídica, 2000.

Lei n. 9.637, de 15 de maio de 1998. In: PAES, José Eduardo Sabo. **Fundações e Entidades de Interesse Social: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis e tributários**. Revista ampliada e atualizada, 2ª edição. Brasília jurídica, 2000.

Lei n. 9.790 de 23 de março de 1999. In: PAES, José Eduardo Sabo. **Fundações e Entidades de Interesse Social: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis e tributários**. Revista ampliada e atualizada, 2ª edição. Brasília jurídica, 2000.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Quantitativo dos ocupados na semana de referência. Relatório PNAD – 1999.

_____. Trabalho não registrado entre os ocupados na semana de referência. Relatório PNAD – 1999.

OLIVEIRA, Oris de. **O trabalho da criança e do adolescente**. São Paulo: LTr, Brasília, DF: OIT, 1994.

_____. **Trabalho Educativo**. Revista LTr, vol. 63, nº 4, abril/99.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser; GRAU, Nuria Cunill (org.). **O público não-estatal na reforma do estado**. Ed. Fundação Getulio Vargas, 1999.

POCHMANN, Márcio. **A inserção ocupacional e o emprego dos jovens**. Organização de Claudio Salvadori Dedeca. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998.

_____. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. 1ª edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global do trabalho**. São Paulo: MAKRON Books do Brasil, 1995. Tradução: Ruth Gabriela Bahr.

SIMIONATO, Ivete. **Mercosul e Reforma do Estado: implicações nas políticas sociais públicas**. Santa Catarina: UFSC, 2000. (Relatório de Pesquisa).

SINGER, Paulo I. Um mapa da exclusão social no Brasil. In: SINGER, Paulo I. et al. **Modernidade: globalização e exclusão**. São Paulo: Imaginário, 1996.

ZEBRAL FILHO, Silverio Teles Baeta. **Globalização, desemprego e desigualdade: evidências, mitos e desafios no mercado de trabalho brasileiro**. Brasília: CRUB, 1997.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO NORTEADOR PARA ENTREVISTA

- 1 – Como é o processo de entrada do adolescente na empresa? Quais os requisitos necessários para a inscrição e encaminhamento?
- 2 – Quais são os profissionais envolvidos neste trabalho?
- 3 – Como é realizado o acompanhamento enquanto o adolescente está empregado pela empresa?
- 4 – Quando o adolescente inserido apresentar algum problema, quais as providências tomadas?
- 5 – Quais os tipos de trabalho oferecidos pela empresa aos adolescentes?
- 6 – Quanto aos direitos trabalhistas, estes são garantidos?
- 7 – Por quanto tempo é o contrato? Pode ser renovado?
- 8 – Existem outras empresas conveniadas com esta empresa? Qual o custo que elas têm por adolescente?
- 9 – Em relação ao município, quantos adolescentes estão trabalhando pela empresa?
- 10 – A empresa atende somente a cidade de Florianópolis?
- 11 – Existem outros programas oferecidos pela empresa? Quais?
- 12 – Quando começou este trabalho de encaminhamentos?
- 13 - Existem convênios com outros órgãos (municipais, estaduais, federais, internacionais) ?