

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

MELISSA CLEMENTINA DOS SANTOS

O PROJETO JOVEM APRENDIZ DA IDES/PROMENOR FRENTE ÀS
PERCEPÇÕES DAS EMPRESAS: UM OLHAR PELA
RESPONSABILIDADE SOCIAL

DEPTO. SERVIÇO SOCIAL
DEFENDIDO E APROVADO
EM: 27/3/07


Rosana Maria Gaio
Depto de Serviço Social / CSE

FLORIANÓPOLIS (SC)

2007

MELISSA CLEMENTINA DOS SANTOS

**O PROJETO JOVEM APRENDIZ DA IDES/PROMENOR FRENTE ÀS
PERCEPÇÕES DAS EMPRESAS: UM OLHAR PELA
RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social do Centro Sócio-Econômico da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do Título de Bacharel em Serviço Social, orientado pela Prof.^a Cleci Elisa Albiero.

FLORIANÓPOLIS (SC)

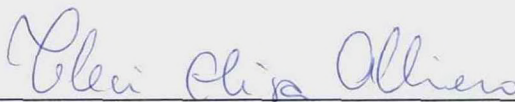
2007

MELISSA CLEMENTINA DOS SANTOS

**O PROJETO JOVEM APRENDIZ DA IDES/PROMENOR FRENTE ÀS
PERCEPÇÕES DAS EMPRESAS: UM OLHAR PELA
RESPONSABILIDADE SOCIAL**

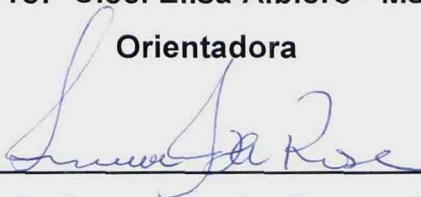
Trabalho de conclusão de Curso julgado e aprovado como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Serviço Social, junto ao Departamento de Serviço Social, do Centro-Sócio Econômico da Universidade Federal de Santa Catarina.

BANCA EXAMINADORA



Profª Cleci Elisa Albiero - Ms

Orientadora



Profª. Jussara Jovita Souza - Ms

1ª Examinadora



Assistente Social Cleusa Alves Gomes

2ª Examinadora

Florianópolis, Março, 2007.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, o maior amor do mundo para agradecer por todos os momentos nos quais acreditaram no meu potencial e me deram todo o apoio necessário, pelo carinho e compreensão na minha ausência. Enfim pela motivação e por me fazer compreender que ao final todo o esforço vale a pena.

O agradecimento todo especial a orientadora e amiga Cleci, pela contribuição e por oportunizar discussões nas quais muito enriqueceram este trabalho e o processo de aprendizado. Por sua dedicação e bom humor em todos os momentos.

Agradeço ao meu namorado, noivo, companheiro Fernando pelo amor e atenção proporcionada neste momento único, principalmente pela paciência nas horas mais difíceis.

Ao meu irmão Alexandre pelo seu jeito singular de demonstrar seu amor e preocupação.

A minha ex-professora e amiga Adriana Mueller, por me ouvir e contribuir no esclarecimento de diversas dúvidas, com certeza sua contribuição fez toda diferença.

A amiga Izabel pela sua disponibilidade e solicitude sempre que necessitei.

A querida amiga Alexandra por facilitar o processo de aplicação da pesquisa, pela gentileza e atenção.

As amigas do coração, Fernanda, Juliana e Rosana, que fizeram esse momento mais alegre e feliz, pelas conversas, risadas, enfim pelos momentos de troca que fortaleceram nossos laços de amizade.

As Assistentes Sociais da IDES/PROMENOR, Karine, Michelle e Regina, as quais fizeram parte da minha trajetória em busca de conhecimento e da prática profissional, pelas orientações e atenção com a construção deste trabalho.

Agradeço de maneira geral a todos que fizeram parte direta ou indiretamente dessa etapa que foi o processo de aprendizado vivenciado através da realização deste trabalho.

“É importante avaliar por completo a finalidade a que nos propomos e quais são os fatores que determinam a nossa conduta. É importante que a pessoa seja verdadeira, honesta e sensata. Suas ações devem ser tão boas para os outros quanto para si própria”.

(Dalai-Lama)

RESUMO

SANTOS, Melissa Clementina dos. **O Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR frente às percepções das empresas: um olhar pela Responsabilidade Social.** 2007. 104 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso está centrado nas questões referentes ao Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR sendo desenvolvido como uma ação de Responsabilidade Social pelas empresas conveniadas. O assunto surge através das discussões acerca da temática Responsabilidade Social, prática essa muito difundida atualmente no âmbito empresarial. Por ter o Programa Jovem Trabalhador o objetivo de promover a capacitação e a inserção de adolescentes no mercado de trabalho, vale explanar acerca do mundo do trabalho. Diante do exposto, sentiu-se a necessidade da aplicação de uma pesquisa exploratória, visando verificar se o Projeto Jovem Aprendiz é desenvolvido como uma ação de Responsabilidade Social pelas empresas conveniadas, identificar quais são os programas de Responsabilidade Social desenvolvidos pelas empresas, analisar a percepção das empresas em relação à Responsabilidade Social e o PJA. Descreve-se ainda a metodologia da pesquisa, sendo os métodos de abordagem o quantitativo e o qualitativo, e os instrumentos utilizados na coleta de informações foram os questionários. Participaram da pesquisa 5 empresas conveniadas ao PJA, e as pessoas que responderam ao questionário foram profissionais da área de Recursos Humanos e Administrativo. A análise da pesquisa apresentou como resultado que 100% das empresas pesquisadas aderiram ao projeto por necessidade de adequação à Lei 10.097/00, referente à aprendizagem, sendo que 3 empresas entendem e desenvolvem o PJA como uma ação de Responsabilidade Social. Após a análise são abordadas algumas considerações e pontuadas algumas sugestões acerca da temática estudada.

Palavras Chaves: Responsabilidade Social, Mundo do Trabalho, Filantropia, Jovem Aprendiz.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|----|
| Ilustração 1 - As diferenças entre filantropia e a responsabilidade social | 22 |
| Ilustração 2 - Indicadores Ethos de Responsabilidade Social | 29 |
| Ilustração 3 - Ramo de atividade das empresas pesquisadas | 61 |
| Ilustração 4 - Como as empresas tiveram conhecimento sobre o Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR | 67 |
| Ilustração 5 - O público interno tem conhecimento deste projeto de aprendizagem desenvolvido na empresa | 73 |
| Ilustração 6 - Realização de pesquisa internamente para avaliação do PJA | 76 |

LISTA DE SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas
ADCE - Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas
ADVB – Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil
BESC - Banco do Estado de Santa Catarina
CASAN – Companhia de Águas e Saneamento
CEF – Caixa Econômica Federal
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente
GIFE – Grupo de Institutos Fundações e Empresas
IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas
IDES – Irmandade do Divino Espírito Santo
IDIS - Instituto para o desenvolvimento do investimento social
ISO – International Organization for Standardization
MRC – Marketing Relacionado a Causas
MTE – Ministério do Trabalho e do Emprego
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONG – Organização não governamental
PJA – Projeto Jovem Aprendiz
PJT – Programa Jovem Trabalhador
PROMENOR – Associação Promocional do Menor Trabalhador

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO | 9 |
| 1. RESPONSABILIDADE SOCIAL | 11 |
| 1.1 Evolução da Responsabilidade Social: a trajetória de um processo em construção | 11 |
| 1.2 Dialogando com os conceitos de Responsabilidade Social..... | 13 |
| 1.3 Responsabilidade Social no Brasil..... | 17 |
| 1.4 Filantropia e Responsabilidade Social..... | 20 |
| 1.5 Marketing Social e Marketing Relacionado a Causas..... | 24 |
| 1.6 Indicadores de Responsabilidade Social | 26 |
| 2. MUNDO DO TRABALHO E O JOVEM TRABALHADOR | 32 |
| 2.1 Mundo do Trabalho..... | 32 |
| 2.1.1 O jovem e sua inserção no mundo do trabalho..... | 37 |
| 2.2 Histórico Irmandade do Divino Espírito Santo – IDES / Associação Promocional do Menor Trabalhador – PROMENOR | 40 |
| 2.3 Programas desenvolvidos na Instituição..... | 43 |
| 2.4 Programa Jovem Trabalhador - PJT..... | 44 |
| 2.4.1 Projeto Jovem Aprendiz..... | 48 |
| 2.5 Serviço social e a prática na IDES/PROMENOR..... | 52 |
| 3. METODOLOGIA E ANÁLISE DA PESQUISA | 57 |
| 3.1 Natureza e procedimentos metodológicos da pesquisa..... | 57 |
| 3.2 Análise e interpretação dos dados..... | 59 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 78 |
| REFERÊNCIAS | 81 |
| APÊNDICE | 87 |
| ANEXO | 91 |

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como foco a realização de uma pesquisa nas empresas conveniadas ao Programa Jovem Trabalhador na modalidade de aprendizagem, a fim de verificar se o Projeto Jovem Aprendiz é desenvolvido como uma ação de Responsabilidade Social pelas empresas conveniadas.

A escolha do tema foi definida com base na experiência no estágio desenvolvido na Instituição IDES / PROMENOR no período 2006/01 e 2006/2, no Programa Jovem Trabalhador que tem por objetivo promover a capacitação, a inserção e o acompanhamento de adolescentes de 14 a 18 anos, através da integração no mercado de trabalho mediante parceria com empresas.

O número de empresas que passaram a investir seu capital em ações de Responsabilidade Social vêm aumentando a cada ano, fato este que percebe-se nos diversos meios de comunicação ou por meio da divulgação dos Balanços Sociais.

Esses investimentos em projetos sociais voltados para comunidade, muitas vezes são decorrentes da preocupação das empresas em melhorar a imagem frente aos diversos públicos, em que a questão da competitividade e a concorrência tem seu papel, uma vez que o consumidor passa a exigir mais quanto as questões relacionadas à qualidade dos produtos, a postura da empresa frente a realidade, ao contexto do país, as desigualdades sociais. Neste contexto, no mundo das organizações, as ações de Responsabilidade Social passam a ser um diferencial.

Através dessas ações as empresas vão além do lucro, visando o bem-estar da comunidade. A Responsabilidade Social exige planejamento e periodicidade, não apenas ações isoladas como doações, voluntariado, entre outros. Abrange todo o público que rodeia os negócios da empresa, que são os chamados *stakeholders*.

São diversos os programas sociais desenvolvidos pelo setor privado e também pelo setor público, alguns diretamente pelas empresas enquanto outros promovem parcerias com o Terceiro Setor, que atendem desde crianças, adolescentes, mulheres e idosos, relacionados à saúde, esporte, cultura, trabalho e renda, etc.

E é nesse contexto que está inserido a IDES/PROMENOR com o Programa Jovem Trabalhador na modalidade Jovem Aprendiz, baseado na Lei 10.097/2000 que trata da aprendizagem.

O trabalho que apresenta-se está estruturado em três seções. A primeira seção descreve em linhas gerais a trajetória histórica da Responsabilidade Social e o contexto no qual está inserida, bem como alguns temas pertinentes ao assunto como filantropia, indicadores sociais, entre outros.

A segunda seção aborda algumas questões relacionadas as transformações ocorridas no mundo do trabalho, com enfoque para o desemprego e a inserção dos adolescentes no mundo do trabalho, contextualizando esta questões com o Programa Jovem Trabalhador da IDES/PROMENOR, especificamente o Projeto Jovem Aprendiz.

A terceira seção consiste na apresentação da pesquisa, ou seja, a natureza e os procedimentos metodológicos utilizados, apresentando de maneira clara os objetivos que levaram a realização da pesquisa e análise dos resultados obtidos.

Posteriormente, pontuam-se as considerações finais e sugestões de forma a contribuir no esclarecimento de algumas questões verificadas na pesquisa, bem como apontar ao PJT a avaliação das empresas pesquisadas sobre o Projeto Jovem Aprendiz.

1. RESPONSABILIDADE SOCIAL

1.1 Evolução da Responsabilidade Social: a trajetória de um processo em construção

As discussões e a disseminação das práticas empresariais acerca da Responsabilidade Social tornaram-se mais evidentes para a população nos últimos anos, porém a ênfase para essa temática existe há mais tempo, tendo suas discussões iniciadas nos Estados Unidos. Conforme Araújo *apud* RUVIARO (2005, p.22) “as primeiras manifestações dessa idéia surgiram no início do século XX, com os americanos Charles Eliot (1906), Hakley (1907) e John Clark (1916), e, em 1923, com o inglês Oliver Sheldon”.

Conforme Karkotli (2006, p.64), Andrew Carnegie, fundador da U.S. Steel Corporation, estabeleceu dois princípios: o da caridade e da custódia, baseado na lógica de que pelo princípio da caridade as pessoas mais afortunadas, provedores de maior riqueza, deveriam ajudar os menos afortunados, aqueles desprovidos de bens materiais, no caso, por exemplo, os inválidos, desempregados, etc. Enquanto que no princípio da custódia os ricos e as empresas eram vistos como zeladores da riqueza, ou seja administradores da riqueza.

Dessa forma, as obrigações para com os menos afortunados não era somente das empresas, mas também dos indivíduos considerados ricos e abastados da sociedade.

Na trajetória histórica da Responsabilidade Social, encontram-se fatos que marcaram essa evolução, como nos Estados Unidos em 1919, quando Henry Ford reverte parte dos lucros arrecadados na capacidade produtiva, para o aumento de salários, fundo de reserva e capacidade de produção. Essa atitude contrapôs as decisões de um grupo de acionistas, e dessa forma, teve posicionamento da justiça americana que se colocou contrária à atitude de Ford, com a justificativa de que os lucros deveriam favorecer aos acionistas. No entanto, em 1953, a justiça americana novamente julgou um caso semelhante ao de Ford, porém seu posicionamento contrariou os interesses dos acionistas, destinando recursos para a Universidade de Princeton, fatos como esses abriram precedentes para as práticas de filantropia

corporativa com o propósito de contribuir para o desenvolvimento social (KARKOTLI, 2004, p.59-60).

Na década de 60 verifica-se um aumento das discussões nas empresas, em relação a quem realmente cabia a responsabilidade perante as necessidades e o desenvolvimento da comunidade, dentro dessas perspectivas existem opiniões divergentes, daqueles que são contrários e acreditam no papel da empresa enquanto geradora de lucro, em contraponto tem-se a defesa dessas práticas de responsabilidade social pelas empresas principalmente no universo acadêmico, indo além estendendo suas ações para a comunidade (SILVA, 2003, p.16).

O trabalho da empresa passa a não estar focado somente no lucro, mas também no bem-estar da sociedade, e é através de investimentos em programas e projetos sociais que as empresas colocam em prática parte de suas ações de Responsabilidade Social. Como cita Melo Neto e Froes (1999):

A empresa deve financiar projetos sociais porque é certo, justo e necessário assim proceder. É um mecanismo de compensação das “perdas da sociedade” em termos de concessão de recursos para serem utilizados pela empresa. E não uma ação caridosa, típica dos capitalistas do início do século, que utilizavam filantropia como forma de expiação dos seus sentimentos de culpa por obterem lucros fáceis às custas da exploração do trabalho das pessoas e dos recursos naturais abundantes (*Ibid*, p.84).

No que tange a Responsabilidade Social empresarial e a própria divulgação das ações, convém mencionar que na década de 1970, a França foi pioneira na criação da lei do Balanço Social, tornando obrigatória a sua divulgação em empresas com mais de trezentos funcionários. Nesta mesma década, verifica-se uma diminuição dos investimentos destinados à Responsabilidade Social pelas empresas, fato esse decorrente do aumento dos gastos com energia, devido a busca pela redução da poluição, do meio ambiente o que ocasionou a necessidade de um aumento nos lucros como forma de compensar os gastos.

Atualmente percebem-se consumidores mais exigentes quanto às ações e práticas adotadas pelo meio empresarial, especialmente em relação ao ambiente que os rodeia. A tendência é que algumas práticas, vistas pelos consumidores como inadequadas em função do impacto negativo que podem ocasionar, induzam determinados consumidores a repelir produtos ou serviços oferecidos no mercado. Como exemplo citado por Mattar (2001, p.10) o caso de empresas “a Nike, com o

trabalho infantil, a GAP, com o trabalho na Ásia, a Macy's, com o trabalho em Burma, provocaram reações dos consumidores, que não querem o trabalho infantil, a exploração exagerada dos trabalhadores". E foi dessa forma, mediante as reações de consumidores que muitas empresas mudaram seus procedimentos.

Isso acarretou em mudanças quanto ao envolvimento do setor privado com os problemas sociais, indo além do caráter filantrópico, evidenciado em ações planejadas através de práticas de Responsabilidade Social. A própria importância dada pela mídia ao ressaltar práticas inadequadas e também o espaço conferido para discussão do tema são fatores que destacam o grau de visibilidade e importância que a Responsabilidade Social adquiriu no meio empresarial e também para a sociedade em geral.

Este processo remete ao esclarecimento e conhecimento acerca dos conceitos relacionados à Responsabilidade Social, o entendimento dessas ações pelas empresas e o comportamento das mesmas frente as novas exigências da sociedade em relação a postura empresarial.

1.2 Dialogando com os conceitos de Responsabilidade Social

O termo Responsabilidade Social é um conceito em construção, não existe um conceito consolidado, assim identificam-se diversas maneiras de se definir a Responsabilidade Social, frente a muitos entendimentos. Entretanto, vale citar um ponto relevante e comum na grande maioria dos conceitos encontrados, que é a preocupação com a ética e a transparência nas ações.

É visto frequentemente, a união de forças de diversas empresas com o intuito de mudar o quadro social do país, e é através da consciência de empresa cidadã que assumem seu papel de Responsabilidade Social.

Para tanto, vale destacar que "a atuação baseada em princípios éticos e a busca de qualidade nas relações são manifestações da responsabilidade social empresarial" (INSTITUTO ETHOS, 2006). A adoção de uma postura ética contribui para a qualificação de uma empresa como socialmente responsável.

Quanto à transparência nos negócios, essa passou a estar vinculada diretamente com a imagem da empresa, sendo que essa prática pode ser

identificada através do diálogo com as partes interessadas, na divulgação do Balanço Social e também nas relações estabelecidas com os concorrentes, ou seja, as relações transparentes com a sociedade.

Com o avanço e crescimento das práticas de Responsabilidade Social Empresarial, depara-se com diversos conceitos que são utilizados com o intuito de definir e esclarecer o que afinal é a Responsabilidade Social. Porém, cabe aqui apresentar o conceito disseminado pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2006) que define:

Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

Com foco neste conceito percebe-se que Responsabilidade Social é muito mais do que investimento em projetos sociais para redução das desigualdades, o foco também está na preservação do meio ambiente, no desenvolvimento sustentável e na inclusão social. Esta definição engloba as relações estabelecidas pela empresa com todos os públicos, ou seja, interno e externo.

Seguindo esta lógica, pode-se afirmar que a Responsabilidade Social se afasta de uma ação emergencial e de caráter filantrópico, para consolidar-se como uma prática que requer planejamento, organização e acompanhamento das ações, de forma a transformar determinada realidade.

Outro conceito abrangente a respeito da temática Responsabilidade Social pode-se verificar abaixo:

Por responsabilidade social entende-se a conduta ética e responsável adotada pelas empresas na plenitude das suas redes de relações, o que inclui o universo de seus consumidores, fornecedores, funcionários, acionistas, comunidade em que se inserem ou sobre a qual exercem algum tipo de influência, além do governo e do meio ambiente. Em outras palavras, são pressupostos da responsabilidade social empresarial o adequado cumprimento de toda legislação (trabalhista, fiscal, ambiental, direitos do consumidor...) e a postura ética em todas as relações (governo e sociedade), não sendo possível ser socialmente responsável burlando a lei ou usando artifícios para escapar aos valores morais e éticos (MILANO et al.,2002, p.10).

A partir deste conceito, entende-se por redes de relações todo o público com o qual a empresa exerce algum tipo de negócio ou relação, ao desenvolver suas atividades e prestar serviços. Este público pode ser definido como *stakeholders*, ou seja, a rede de relacionamento com a qual uma empresa se relaciona.

Quanto à definição da Comissão das Comunidades Europeias sobre responsabilidade social empresarial,

preconiza que RSE é um comportamento que as empresas adotam voluntariamente, indo além dos requisitos legais, porque consideram ser esse o seu interesse a longo prazo. Implica uma abordagem por parte das corporações que coloca no cerne das estratégias empresariais as expectativas de todas as partes envolvidas e o princípio de inovação e aperfeiçoamento contínuos¹.

Vale ressaltar que estes conceitos estão cada vez mais se ampliando, ultrapassando os limites da filantropia focada na comunidade “para abranger todas as relações da empresa: com seus funcionários, clientes, fornecedores, acionistas, concorrentes, meio ambiente e organizações públicas e estatais” (Grajew *apud* MELO NETO E FROES, 1999, p.79).

As ações de Responsabilidade Social orientam, sobretudo, a postura da empresa frente às demandas, que se apresentam desde o atendimento ao cliente até a preservação do meio ambiente, em outras palavras, a cadeia dos *stakeholders*.

A preocupação com a imagem institucional é o ponto chave para impulsionar a adoção de ações socialmente responsáveis, tornando-se, em alguns casos estratégia empresarial, ou seja, o meio empresarial entende essas ações como forma de garantir a longevidade dos negócios no mercado, agregando valor a marca, produto, ao incorporar na atuação da empresa a preocupação com os problemas relacionados ao meio ambiente, com a comunidade, com o desenvolvimento social. Dessa forma, garantem o fortalecimento da imagem da empresa, passando a ser o diferencial nos negócios. Conforme Melo Neto e Froes (2001, p.40) “a responsabilidade social é vista como ação social estratégica que gera retorno positivo para os negócios”.

¹CREDIDIO, Fernando. **Definindo Conceitos e Papéis**. Disponível em: <http://www.socialtec.org.br/Downloads/MarketingSocial/FernandoCredidio_DefinindoConceitosePapeis.doc>. Acesso em: 05 jan. 2006.

Quanto aos benefícios que a Responsabilidade Social é capaz de proporcionar para os negócios da empresa e com base nos dados do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, destacam-se, a valorização da imagem institucional, o reconhecimento e fidelidade do consumidor, aumento da motivação dos funcionários, atração e retenção de talentos, bem como maior longevidade para os negócios².

Uma empresa lucra socialmente quando suas ações sociais internas dão bons resultados, o que pode ser percebido no aumento da produtividade, diminuição dos gastos com saúde pelos funcionários, desenvolvimento do potencial e habilidade dos funcionários, já externamente a empresa lucra socialmente ao adquirir credibilidade e confiança dos clientes, aumentando as vendas e serviços, reforço da imagem (MELO NETO E FROES, 2001, p.24).

O comportamento empresarial tem uma imagem positiva frente aos consumidores brasileiros, conforme aponta um levantamento realizado pelo Instituto Ethos, através da Pesquisa Percepção do Consumidor 2004, onde 44% dos consumidores brasileiros acreditam que as empresas devem ir além do estipulado por lei, ajudando na construção de uma sociedade melhor, 71% dos consumidores brasileiros pagariam mais por produtos que destinam parte dos lucros para projetos sociais, e 46% sentem-se estimulados a comprar produtos de empresas que contratam portadores de necessidades especiais. Quanto aos benefícios gerados para a sociedade ao adotar práticas de Responsabilidade Social pontuam-se a preservação dos recursos ambientais, redução das desigualdades sociais, promoção da diversidade, contribuição para uma sociedade mais justa e sustentável³.

Frente a essas diversas concepções sobre Responsabilidade Social, situa-se aqui, a importância de contextualizar o surgimento dessas práticas no cenário brasileiro.

²Disponível em: <<http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3344&Alias=Ethos&Lang=pt-BR>>. Acesso em: 18 nov. 2006.

³JOGO DA CIDADANIA. **Responsabilidade Social Empresarial**. Disponível em <<http://treinamento.sky.tv.br>>. Acesso em: 13 out. 2006.

1.3 Responsabilidade Social no Brasil

A Responsabilidade Social no Brasil surgiu em meio ao cenário de extrema desigualdade sócio-econômica e exclusão social presente no país, que se revela através da pobreza, sendo o enfrentamento dessa situação um desafio, bem como a inclusão social. Dessa forma, podemos destacar também o crescimento e desenvolvimento do Terceiro Setor⁴, que vêm conquistando espaço com a atuação das Organizações não governamentais (ONG's), uma vez que a redução das funções do Estado debilitam o atendimento das demandas da população, reafirmando sua ineficiência frente às políticas públicas que reduzem as desigualdades temporariamente.

A idéia de Responsabilidade Social associada aos negócios de uma empresa é recente, e ocasionada pelas novas demandas e exigências quanto à transparência nos negócios e ações mais responsáveis.

A respeito disso, Fedato (2005, p,16) aponta que:

A crescente relevância desta atuação, tanto na importância que adquire para a empresa quanto para a sociedade, gera uma demanda por ferramentas de apoio à gestão destas iniciativas, envolvendo uma tomada de decisões, o monitoramento e a avaliação de tais ações. Métodos de avaliação de projetos e programas sociais se caracterizam, portanto, como uma ferramenta essencial ao aperfeiçoamento e à efetividade dessas iniciativas.

No Brasil, são diversas as iniciativas vistas como pioneiras quando o assunto é Responsabilidade Social, que se encontram em evidência. Conforme Silva (2003, p. 18) as discussões sobre Responsabilidade Social surgiram na década de 1960 com a criação da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE), uma sociedade civil sem fins lucrativos, que destaca que a empresa tem uma forte função social focada para os trabalhadores e comunidade.

⁴ O "terceiro setor", segundo Montaño (2002, p.233), ideologicamente "transforma a sociedade civil em *meio* para o projeto neoliberal desenvolver sua estratégia de reestruturação do capital, particularmente no que se refere à reforma da Seguridade Social" (grifo do autor). Para o autor, há transferência do "sistema de solidariedade universal para solidariedade individual" (idem, p.239), isto é, o que antes era de responsabilidade do Estado passa para o "terceiro setor", conseqüentemente, o que "era constitutivo de direito passa a ser atividade voluntária, fortuita, concessão, filantropia" (*ibidem*)

Nesse período, década de 60 e 70, “predominava a filantropia empresarial de caráter paternalista, sendo que algumas fundações e programas filantrópicos empresariais atuavam por meio de doações diretas” (MUELLER, 2003, p.64).

No fim dos anos 80, a situação da infância no Brasil, ganha visibilidade com a denúncia da violação dos direitos das crianças e dos adolescentes, fato esse que mobilizou empresários do setor de brinquedos a fim de mudar esta realidade, a Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos - Abring criou Diretoria de Defesa dos Direitos da Criança (núcleo da futura Fundação Abring). A Fundação Abring é mantida por pessoas físicas, empresas e agências nacionais e internacionais. É uma organização não-governamental que trabalha há 15 anos em prol da infância e da adolescência no Brasil. É conhecida pela campanha do Selo Empresa Amiga da Criança, disponibilizado a empresas que atuam na luta contra o trabalho infantil e contribuam para a melhoria das condições de vida de crianças e adolescentes.

Essas iniciativas pioneiras têm diferentes origens, que se articularam com tradicionais agências financiadoras internacionais em atividade no Brasil, como as fundações Ford, Kellog, Vitae, MacArthur, visando à articulação de esforços em uma associação.

Nasceu, assim, em 1995, articulado desde 1989, o Grupo de Instituições, Fundações e Empresas (GIFE)⁵, que tem desempenhado papel relevante no cenário brasileiro (FISCHMANN, 2000).

Um fato marcante no Brasil, como iniciativa de Responsabilidade Social, se deu através do sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, que em 1997 deu visibilidade ao assunto ao lançar a campanha de divulgação do Balanço Social pelas empresas, de forma voluntária. Através do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE)⁶ a divulgação do Balanço Social tornou-se referência, sendo a Responsabilidade Social um dos campos de atuação colocados como prioridade pelo Instituto.

⁵ GIFE – Grupo de Instituições, Fundações e Empresas. Tem como missão aperfeiçoar e difundir conceitos e práticas do uso de recursos privados para o desenvolvimento do bem comum. (GIFE, 2007)

⁶ Vid. <<http://www.ibase.org.br/>>. Acesso em: 12 nov. 2006.

É destaque também, no ano de 1998 a fundação do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social ⁷, organização não-governamental, que tem papel de destaque por sua atuação voltada para as práticas de Responsabilidade Social desenvolvidas pelas empresas no Brasil, trabalhando para a ampliação dessas práticas mediante a mobilização e engajamento de diversas empresas. O Instituto Ethos foi idealizado por empresários do setor privado, sendo atualmente reconhecido internacionalmente, mantendo parcerias com entidades de todo o mundo, e possui atualmente parceria com 1124 empresas⁸.

Como disseminadora das práticas de Responsabilidade Social, é destaque a edição anual do Guia Exame – Boa Cidadania Corporativa que está na sexta edição, e no ano de 2005 contou com a participação de 222 empresas do país as quais responderam um questionário baseado na versão dos Indicadores Ethos, contemplando os temas valores e transparências, relacionamento com funcionários, meio ambiente, fornecedores, consumidores e clientes.

Neste contexto, faz-se necessário relatar que existem diversos meios que emitem prêmios às empresas que investem parte de seus lucros em capital social, o que leva a visibilidade das ações apoiadas pelas empresas. É o caso da ADVB – Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil que criou o Instituto ADVB de Responsabilidade Social, instituindo a premiação Top Social⁹ para as melhores ações sociais desenvolvidas.

Além dos selos, a ampliação de prêmios e certificações ganhou espaço e passou a ser um ótimo negócio para a imagem da empresa e para divulgação de seu compromisso social.

Enfim, evidencia-se a evolução da Responsabilidade Social, principalmente no meio empresarial, que cada vez mais está envolvido na conscientização do seu papel na sociedade. Ao contrário do que muitos pensam, a Responsabilidade Social não é um tema recente, e isso é possível identificar ao contextualizar sua trajetória histórica, e pode-se afirmar, que recentemente essa temática evidenciou-se com muito mais força principalmente no setor empresarial, que vêm se posicionando

⁷ Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização não-governamental criada com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável (INSTITUTO ETHOS, 2007).

⁸Vid.

<http://www.ethos.org.br/sistemas/empresas_entidades/empresas_associadas/lista_geral/index.asp>. Acesso em: mar. 2007.

⁹ Vid. <<http://www.advbfbm.org.br/>>. Acesso em: 16 nov. 2006.

como o grande incentivador dessas práticas voltada para o exercício da cidadania, a inclusão social, reforçando os valores éticos e a transparência nas ações.

É importante distinguir essas práticas, principalmente no que tange a filantropia e responsabilidade social, ou seja, o que na verdade as diferencia. No próximo item serão abordados os conceitos dessas e outras ações.

1.4 Filantropia e Responsabilidade Social

É válido destacar aqui o entendimento sobre filantropia, seguindo o conteúdo da enciclopédia Wikipedia (2006)¹⁰:

Filantropia é a ação continuada de doar dinheiro ou outros bens a favor de instituições ou pessoas que desenvolvam atividades de grande mérito social. É encarada por muitos como uma forma de ajudar e guiar o desenvolvimento e a mudança social, sem recorrer à intervenção estatal, muitas vezes contribuindo por essa via para contrariar ou corrigir as más políticas públicas em matéria social, cultural ou de desenvolvimento científico.

Em geral os termos que definem a filantropia se resumem a generosidade para com os outros, caridade, beneficência, amor à humanidade.

Segundo o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2006), o qual traz o conceito de Responsabilidade Social, de maneira a diferenciar da filantropia:

A filantropia é basicamente uma ação social externa da empresa, que tem como beneficiária principal a comunidade em suas diversas formas (conselhos comunitários, organizações não-governamentais, associações comunitárias etc) e organizações. A responsabilidade social é focada na cadeia de negócios da empresa e engloba preocupações com um público maior (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente), cuja demanda e necessidade a empresa deve buscar entender e incorporar aos negócios. Assim, a responsabilidade social trata diretamente dos negócios da empresa e de como ela os conduz.

¹⁰ Vid. <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Filantropia>>. Acesso em: 16 nov. 2006.

A filantropia se restringe basicamente às doações por parte do meio empresarial que são destinadas para a comunidade e está relacionada à caridade e a ajuda. Segundo Melo Neto e Froes (2001, p.26) “a filantropia baseia-se no assistencialismo, no auxílio aos pobres, aos desvalidos, desfavorecidos, miseráveis, excluídos e enfermos”.

Como característica principal da filantropia, destaca-se a benemerência dos empresários que destinam suas doações para entidades assistenciais e filantrópicas, sendo que essas ações de filantropia correspondem aos passos iniciais em direção a responsabilidade social (MELO NETO E FROES, 1999, p.79).

Enquanto a filantropia tem seu foco voltado para as ações em benefício da comunidade, sem preocupar-se em dar continuidade as mesmas, ou de que forma os recursos investidos foram utilizados, por outro lado a Responsabilidade Social tem em seu quadro de ações uma rede mais ampla que perpassa a comunidade, os fornecedores, os colaboradores até o meio ambiente, etc. São os chamados *stakeholders*, cujo significado será abordado mais adiante.

Com o intuito de tentar esclarecer as diferenças entre a filantropia e responsabilidade social, cabe apresentar a ilustração de Melo Neto e Froes (2001), no quadro a seguir:

| Filantropia | Responsabilidade Social |
|--|--------------------------------|
| Ação Individual e voluntária | Ação Coletiva |
| Fomento da caridade | Fomento da cidadania |
| Base assistencialista | Base estratégica |
| Restrita a empresários filantrópicos e abnegados | Extensiva a todos |
| Prescinde de gerenciamento | Demanda gerenciamento |
| Decisão Individual | Decisão consensual. |

Ilustração 1 - As diferenças entre filantropia e a responsabilidade social

Fonte: Melo Neto e Froes (2001, p.28).

Com base no exposto até o momento, pode-se afirmar que a responsabilidade social empresarial ganha espaço diferenciando-se das ações pontuais, caritativas e eventuais nas quais se alicerça a filantropia, pois estende suas práticas para além da comunidade, considerando fundamental o planejamento e gerenciamento das ações. Conforme cita Melo Neto e Froes (2001, p.33) “a filantropia é apenas um tipo de ação que se insere no contexto mais amplo da responsabilidade social”.

As mudanças serão possíveis, mediante a avaliação das ações desenvolvidas e conseqüentemente a inclusão social e a transformação da realidade.

Essas ações desenvolvidas muitas vezes se confundem, todavia, é no conceito que se encontram as diferenças, como por exemplo, a filantropia que ao contrário da responsabilidade social não exige um retorno de seu impacto, se causou alguma mudança em determinada realidade, se proporcionou inclusão.

Além disso, é necessário citar as ações sociais como prática privilegiada na atuação de muitas empresas, considerando que o foco das ações sociais é a comunidade, e o público alvo mais comum pelo qual as empresas optam em investir são crianças e adolescentes, mediante projetos sociais voltados à educação. (MELO NETO E FROES, 2001, p. 69).

Demonstram os dados de uma pesquisa realizada pelo Centro de Estudos de Administração do Terceiro Setor da Universidade de São Paulo, com a participação de 273 empresas em nove estados brasileiros, que 56% das empresas tem algum tipo de atuação social e 48% apóiam a atuação de seus funcionários como voluntários em projetos sociais (CAVALCANTI, 2006, p.104).

Além disso, uma prática muito disseminada na rede de relações empresarial é o voluntariado, principalmente com o público interno. Por voluntariado empresarial, entende-se “um conjunto de ações realizadas por empresas para incentivar e apoiar o envolvimento dos seus funcionários em atividades voluntárias na comunidade¹¹”.

O trabalho voluntário pode ser considerado como participativo, uma atuação que busca a promoção de mudanças com a disposição de talentos e habilidades que contribuam para o desenvolvimento da comunidade. Quando a motivação para o voluntariado acontece via empresa e colaboradores, o trabalho em equipe ganha estímulo, bem como o desenvolvimento de habilidades, proximidade com diferentes situações, visões e valores.

Outro conceito que merece seu lugar de destaque é o investimento social privado, por algumas vezes confundido com a filantropia, sendo que “carateriza-se por apoiar diversos tipos de recursos, projetos que tenham a finalidade de promover

¹¹ Vid. <<http://www.portaldovoluntario.org.br/site/pagina.php?idconteudo=288>>. Acesso em: 18 jan. 2007.

benefícios sociais, e que geralmente são levados a cabo a partir de parcerias ou alianças entre o segundo e terceiro setor” (FEDATO, 2005, p.16).

Segundo conceito do GIFE, vai mais além, investimento social privado é o “repasso voluntário e planejado de recursos privados para projetos sociais, ambientais e culturais de interesse público¹²”.

Esse tipo de investimento se diferencia do caráter filantrópico por envolver ações planejadas e com acompanhamento, ao contrário também da própria ação social que não prevê continuidade e estratégias a longo prazo.

A partir de todas essas possibilidades de ações de caráter social, o ponto chave e fator essencial que deve permear essas práticas é a cidadania. Melo Neto e Froes (2001, p. 36) cita,

a empresa socialmente responsável torna-se cidadã porque dissemina novos valores que restauram a solidariedade social, a coesão social, e o compromisso com a equidade, a dignidade, a liberdade, a democracia e a melhoria da qualidade de vida de todos que vivem na sociedade.

Conforme salienta Rico (2004) a empresa cidadã,

é aquela que se insere na comunidade, investindo recursos próprios, com o cuidado de monitorar o seu investimento, acompanhando projetos que possam trazer resultados concretos para a população local e que tenham possibilidade de auto-sustentabilidade e multiplicação (*Ibid*, p.77).

As empresas que se aliam a essa postura, deixam claro a preocupação em apoiar e investir em atividades na área social para fins de desenvolvimento social, econômico e ambiental.

Para complementar os conceitos que permeiam a área social e confundem-se com a Responsabilidade Social, no próximo item serão apresentados alguns conceitos a respeito do Marketing Social e Marketing Relacionado a Causas, e a distinção entre ambos.

¹² Vid. <<http://www.gife.org.br/>>. Acesso em: 22 jan. 2007.

1.5 Marketing Social e Marketing Relacionado a Causas

Verifica-se que por diversas vezes algumas práticas sociais são confundidas de maneira equivocada como Marketing Social. As primeiras discussões sobre Marketing Social foram ao final dos anos 60, mais especificamente relacionadas à área da saúde pública.

Para maior entendimento do que é Marketing Social, Fontes (2001, p.101) trabalha com o seguinte conceito,

é a gestão estratégica do processo de introdução de inovações sociais, a partir da adoção de comportamentos, atitudes e práticas, individuais e coletivas orientadas por preceitos éticos, fundamentados nos direitos humanos e na equidade social.

A idéia central é modificar ou preservar certos comportamentos da população considerados saudáveis ou não, segundo o referido autor (Ibid, p.78). A adoção dessa prática tem relação com a conscientização e mudanças no comportamento da população quanto à saúde e doenças decorrentes de hábitos inadequados, bem como outros hábitos como, por exemplo, a preservação do meio ambiente e não jogar lixo em locais inadequados.

Neste contexto, cada vez mais, são utilizados os métodos e técnicas de Marketing Social - que pode ser conceituado, segundo Kotler e Zaltman, como "a criação, implementação e controle de programas voltados para influenciar a aceitabilidade das idéias sociais e envolvendo considerações de planejamento de produto, preço, comunicação, distribuição e pesquisa de marketing"¹³.

Dessa forma, os processos de utilização dos meios massivos de comunicação, de ampla cobertura, principalmente o rádio, televisão e propaganda escrita, foram adaptados para o desenvolvimento de campanhas com temas sociais. Essas atitudes começaram a ser utilizadas para difundir campanhas como, por exemplo, as campanhas de vacinação (FONTES, 2001, p.81).

No entanto, verificou-se que essas práticas traziam informação e conhecimento a respeito de determinado comportamento relacionado à saúde,

¹³SCHIAVO, Márcio Ruiz. Conceitos de Marketing Social. Disponível em: <http://www.socialtec.org.br/Downloads/MarketingSocial/MarcioRuizSchiavo_ConceitoMS.doc>. Acesso em: 15 jan.2007.

porém não desencadeava uma efetiva mudança nos hábitos e comportamentos da população. A partir disso, novas ferramentas e estratégias começaram a ser indicadas para a aplicação do Marketing Social.

Assim, a principal função do Marketing social é a disseminação de conhecimento e informação, a fim de uma mudança nas atitudes e hábitos como o uso de preservativo, o hábito de não fumar, etc.

Segundo ainda o referido autor (*Ibid*, p.97), com a participação mais ativa das empresas na área social, muitas organizações têm praticado o marketing social equivocadamente, uma vez que, a aplicação dos conceitos de marketing em programas tem sido utilizado com o único objetivo de agregar valor aos produtos e serviços dessas empresas. Ao agregar valor social ao seu produto a empresa não está fazendo Marketing Social, mas sim o Marketing Comercial com uma estratégia de promoção social.

Se a ênfase dada está no produto social, voltado para a disseminação de conhecimento ou atitude específica, a ação é de Marketing Social.

Para tanto, pode-se dizer que o Marketing Social é uma das ferramentas que a Responsabilidade Social pode utilizar como mecanismo de apoio e divulgação das ações realizadas.

De maneira a complementar a idéia de Marketing voltada para o social, é certo explicitar o Marketing relacionado a causas (MRC), que segundo conceito disseminado pelo IDIS¹⁴ é uma parceria comercial entre empresas e organizações da sociedade civil que utiliza o poder das suas marcas em benefício mútuo. Esse benefício mútuo, em alguns casos de empresas passa a ser inevitável, devido ao sucesso alcançado pela causa defendida, a empresa passa a ser conhecida como socialmente responsável, e aproxima consumidores que acreditam na causa defendida pela empresa (BIGLIONE E WOODS, 2006).

Devido ao grau de concorrência no mercado, as empresas passaram a investir em um diferencial para seus produtos e serviços, e foi a preocupação com o lado social que contribuiu para “a idéia de vender produtos que não apenas beneficiassem seus produtores, mas também ajudassem em causas sociais nas quais esses consumidores acreditavam” (PINTO & REIS). E através desse

¹⁴ IDIS é o Instituto para o desenvolvimento do investimento social, organização da sociedade civil de interesse público (OSCIP) comprometida com o desenvolvimento social. (IDIS, 2007)

diferencial é que será possível conquistar a fidelidade do consumidor e a afinidade com a marca, devido ao seu potencial de alcance social.

Quanto as vantagens e resultados das práticas de MRC e Marketing Social, ambos tem apresentado resultados positivos socialmente, devido ao impacto que causam com o alcance de suas ações, porém (PINTO & REIS) acreditam que,

o Marketing Social é uma forma de gestão social muito mais completa e vantajosa para a sociedade de se promover uma economia solidária, pois apesar de só apresentar resultados a longo prazo, estes resultados são sólidos e promovem uma transformação gradual da sociedade,[...] e tem como foco principal na causa e não no benefício mútuo que a causa lhe trará.

O conceito de Marketing Social e seu entendimento passam, em alguns momentos, a ser disseminado de forma equivocada pelo empresariado e Organizações do Terceiro Setor, o que acontece também com os conceitos de filantropia, investimento social privado, responsabilidade social.

1.6 Indicadores de Responsabilidade Social

As iniciativas e experiências empresariais contribuíram para a ampliação de entidades que trabalham para a elaboração de ferramentas de gestão capazes de avaliar as práticas das empresas relacionadas à Responsabilidade Social.

Os instrumentos de avaliação, ou seja, as ferramentas utilizadas para medir o andamento das ações de Responsabilidade social são essenciais, pois contribuem para orientar as práticas realizadas a fim de identificar aspectos a serem aperfeiçoados ou inseridos.

Uma das ferramentas utilizadas nesse processo é a elaboração e divulgação do Balanço Social pelas empresas.

O primeiro modelo de Balanço Social divulgado no Brasil foi da empresa Nitrofértil, empresa estatal situada na Bahia, em 1984. O modelo de Balanço Social muito utilizado por inúmeras empresas brasileiras, é o do Ibase¹⁵.

¹⁵ Disponível em <<http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>>

Embora não tenha obrigatoriedade em lei para a divulgação do balanço social, existem iniciativas para que se torne obrigatória, como a da Comissão de Valores Imobiliários que desde 1997 propõem a inclusão do Balanço Social nas demonstrações financeiras das empresas, fato este que voltou a ser discutido na 2ª Conferência sobre Responsabilidade Social Empresarial nas Américas:

O balanço compreende dois tipos de ações: ações sociais direcionadas para os empregados e seus familiares, em especial no campo da educação, saúde, segurança do trabalho, remuneração e benefícios, etc.; e ações sociais voltadas para a sociedade (educação, cultura, esporte, lazer, meio ambiente, etc.) (MELO NETO E FROES, 1999, p.128)

O Balanço Social é o instrumento de avaliação do desempenho da empresa no campo da cidadania empresarial, pois demonstra todas as ações sociais desenvolvidas pela empresa naquele período (*Ibid*, p.130).

É um documento através do qual a empresa publica anualmente as práticas de Responsabilidade Social do ano anterior, em relação ao público interno e/ou externo. Através do Balanço Social é possível identificar de que forma as relações são estabelecidas, como as ações são desenvolvidas e o valor de investimento.

Vários são os meios capazes de orientar as empresas na divulgação desse relatório, como o Ibase e o Instituto Ethos que contribuem na construção dessa ferramenta. O Instituto Ethos possui o Guia de Elaboração do Balanço Social “é uma ferramenta de gestão que propõe a padronização de relatórios para apresentação de indicadores de responsabilidade social”.

Em resumo, no Balanço Social a empresa explicita a transparência em suas atividades para a sociedade, mostra o que está sendo feito quanto a projetos, benefícios, tanto para o público interno quanto para a comunidade, meio ambiente.

É de relevância privilegiar aqui, o papel dos Indicadores, no caso especificamente os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial,

são uma ferramenta de aprendizado e avaliação da gestão no que se refere à incorporação de práticas de responsabilidade social empresarial ao planejamento estratégico e ao monitoramento e desempenho geral da empresa. Trata-se de um instrumento de auto-avaliação e aprendizagem de uso essencialmente interno (INSTITUTO ETHOS, 2006).

Essa ferramenta tem como função avaliar, através das informações divulgadas pelas empresas, como estão as práticas de Responsabilidade Social, utilizando como base para comparação as empresas modelos que são parte do banco de práticas do Instituto Ethos. O que possibilita para as empresas identificar seus pontos fortes e fracos, ou seja, onde podem melhorar sua gestão de Responsabilidade Social. Sendo que os resultados não são divulgados, mas utilizados para avaliação da empresa.

Como Indicadores de Responsabilidade Social, tem destaque no cenário empresarial os sete temas de Responsabilidade Social disseminados pelo Instituto Ethos, que os define como uma ferramenta de autodiagnóstico cuja principal finalidade é auxiliar as empresas a gerenciarem os impactos sociais e ambientais decorrentes de suas atividades, Dessa maneira, é relevante pontuar o que cabe a cada um dos 7 indicadores de Responsabilidade Social, conforme tabela apresentada a seguir,

| Temas | Indicadores |
|-------------------------|---|
| Valores e Transparência | Compromissos éticos, enraizamento na cultura organizacional, diálogo com <i>stakeholders</i> , relações com a concorrência, Balanço Social |
| Público Interno | Relações com sindicatos, gestão participativa, participação nos resultados e bonificação, compromisso com o futuro das crianças, valorização da diversidade, comportamento frente a demissões, compromisso, desenvolvimento profissional e empregabilidade, cuidado com saúde, segurança e condições de trabalho, preparação para aposentadoria |
| Meio Ambiente | Conhecimento sobre o impacto no meio ambiente, minimização de entradas e saídas de materiais na empresa, responsabilidade sobre o ciclo de vida dos produtos/serviço, comprometimento da empresa com a causa ambiental |
| Fornecedores | Critérios de seleção de fornecedores, trabalho infantil na cadeia produtiva, relações com os trabalhadores terceirizados, apoio ao desenvolvimento de fornecedores |
| Consumidores/clientes | Política de marketing e comunicação, excelência no atendimento, conhecimento dos danos potenciais dos produtos e serviços |
| Comunidade | Gerenciamento do impacto da empresa junto à comunidade, relações com organizações atuantes na comunidade, mecanismos de apoio a projetos sociais, estratégias de atuação na área social, mobilização dos recursos para o investimento social, reconhecimento / apoio trabalho voluntário dos funcionários |
| Governo e sociedade | Contribuição para campanhas políticas, praticas |

| |
|---|
| anticorrupção e propina, liderança e influência social, participação em projetos sociais governamentais |
|---|

Ilustração 2 – Indicadores Ethos de Responsabilidade Social

Fonte: Karkotli (2004, p.119).

Elaborado a partir de pesquisas junto ao Instituto Ethos, 2002.

Ao seguir as orientações estabelecidas através desses indicadores, é possível uma empresa mudar sua relação com os *stakeholders*. Pois é através destes que uma empresa atua de forma socialmente responsável, definindo quais serão as formas de se relacionar com os diferentes públicos que a rodeia. Muitas das ações realizadas pelas empresas são primeiramente voltadas para o público interno, os colaboradores, para assim, estender as suas ações para a rede de relacionamento externa. O termo *stakeholders* surgiu para se distinguir do termo *shareholders* que são os acionistas ou membros que compõem o meio empresarial.

Para complementar e destacar a atuação do meio empresarial é relevante citar as certificações e normas, mais especificamente as certificações sociais que chegaram através das normas BS 8800 e SA 8000, e além dessas existem as normas ISO.

A ABNT divulgou em 2004, a norma NBR 16.001 – Responsabilidade Social – Sistema de Gestão – Requisitos, que estabelece os requisitos mínimos para a gestão da responsabilidade social bem como a avaliação da mesma.

Essa norma foi estabelecida como processo paralelo na construção da ISO 26000 no Brasil que foi aprovada em 2004, o processo de construção tem como característica a participação de 64 países e mais de 350 especialistas de diversos setores da economia, governo, ONG's, entre outros, sendo criado uma Grupo de Trabalho. Para presidir as discussões do grupo de trabalho, dois países foram escolhidos, Brasil e Suécia, com representantes da ABNT.

A normatização contribuirá para a consolidação da Responsabilidade Social como assunto para a rede de negócios das instituições.

A ISO 26000 tem previsão de lançamento para o ano de 2008, trata-se de uma norma de diretrizes com todos os predicados para se transformar em um dos principais guias para as organizações no tocante as práticas de gestão social e ambientalmente responsável (CREDIDIO, 2006, p.42)

Esta norma faz parte da terceira geração de normas ISO, uma vez que já existem as normas ISO 9000 do sistema de gestão da qualidade, e ISO 14000 de gestão ambiental, porém ao contrário dessas, a ISO 26000 não será uma norma

através da qual as empresas obtêm certificados e selos, mas sim um guia de diretrizes no que tange a incorporação da responsabilidade social e ambiental nas organizações, instrumentos, e em função dela criar sistemas de planejamento, de implementação e proposição de melhorias.

De certa forma, a normatização da ISO 26000, permitirá a distinção de diversas práticas ditas e incorporadas por muitas organizações como de responsabilidade social e ambiental, esclarecendo o que de fato vem a ser uma atuação sócio-ambiental.

Muito se fala em ser socialmente responsável, para uma empresa ser socialmente responsável em suas atividades precisa ir além, adotando ações que abrangem toda a sua rede de negócios, desde a comunidade, fornecedores, consumidores, meio ambiente, governo, etc, ressaltando a importância de uma postura ética e transparente.

Ser socialmente responsável é estar atento as formas de relacionamento da empresa com sua rede de negócios, medindo e avaliando os impactos ambientais e sociais gerados.

Segundo Gaspar (2006) há uma enorme diferença entre possuir 'práticas de responsabilidade social' e ser 'socialmente responsável'. Esse erro de conceito tem provocado distorções, levando à ações também incompletas.

O conceito de Responsabilidade Social Empresarial é um processo contínuo com seu público de negócios, sendo que para uma empresa ser socialmente responsável deve ter uma atuação ideal com todos os *stakeholders*.

Para tanto, o referido autor ressalta que,

é um processo que busca prover e incorporar valores éticos ao processo decisório em todos os níveis da organização, de forma que todas as escolhas sejam pautadas em referências criteriosas, levando em conta as dimensões social, ambiental e econômica, e visando atender a demandas e promover o desenvolvimento desses diversos públicos. Ser 'socialmente responsável', segundo esse entendimento, implicaria em que a empresa se relacionasse de forma absolutamente ideal com todos os mais diferentes públicos com os quais se relaciona. Ou seja, uma 'empresa socialmente responsável' é um modelo ideal e não algo que exista de forma concreta. (GASPAR, 2006)

Destacando que, são nessas relações que devem ser incorporados os princípios e valores éticos, a transparência nas ações deve estar presente na postura da empresa e na tomada de decisões.

Ser socialmente responsável é atender às expectativas sociais, com transparência, mantendo a coerência entre o discurso e a prática. Este compromisso serve de instrumento para a existência de um bom relacionamento da empresa com os públicos com os quais se relaciona (UNIETHOS, 2006, p.14).

O primeiro passo, utilizado por empresas, é a declaração da missão, identificando suas metas, valores, cultura, estratégias. Para compor o quadro de ações éticas, a elaboração do Código de Ética tem seu papel como ferramenta de disseminação dos valores da organização, como um conjunto de diretrizes que orientam as ações empresariais no processo de tomada de decisões, posicionamento ético com os funcionários e a rede de negócios. É um instrumento que agrega a transparência e a ética da empresa comprometida com a gestão de Responsabilidade Social.

Finalizada a fundamentação teórica da Responsabilidade Social, é preciso ter clareza da importância de situar o Mundo do Trabalho contextualizando o Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR, a fim de contemplar o estudo proposto.

2. MUNDO DO TRABALHO E O JOVEM TRABALHADOR

2.1 Mundo do Trabalho

O conceito de trabalho está relacionado à satisfação das necessidades, através de uma atividade que gere renda para sobrevivência. E é nesse mundo do trabalho que se busca a inserção.

Assim sendo, Silva e Silva (2006) ao citar Marx, aponta a seguinte concepção acerca do trabalho:

Pode-se distinguir os homens dos animais pela consciência, pela religião e por tudo o que se queira. Mas eles próprios começam a se distinguir dos animais logo que começam a produzir seus meios de existência, e esse passo à frente é a própria consequência de sua organização corporal. Ao produzirem seus meios de existência, os homens produzem indiretamente sua própria vida material (Marx *apud* SILVA E SILVA, 2006; p.38).

O homem mediante sua ação sobre a natureza, transformando-a para satisfazer suas necessidades de sobrevivência, também transforma a si próprio. Assim sendo, segundo a referida autora “o trabalho é uma atividade criadora e promotora do desenvolvimento do próprio ser humano e da sua sociedade” (*Ibid*, p.39).

A partir do modo de produção capitalista, mudanças ocorreram com a concepção de trabalho e sua finalidade, ou seja, o emprego da força de trabalho passou a ter como fim a produção de riqueza, transformado na produção de mercadorias.

A força de trabalho passou a ser vendida em troca de salário, com o trabalho assalariado, que no início do século XX não era uma atividade almejada por estar vinculada à figura do proletário, aquele com ampla jornada de trabalho e baixos ganhos, porém, esse quadro mudou e atualmente é o trabalho assalariado o almejado por muitos, pela garantia de direitos adquiridos por lei, fruto da luta dos trabalhadores ao longo dos anos.

A sociedade capitalista teve como base o modelo do Taylorismo / Fordismo, ou seja, a produção de mercadorias em massa, com intensa rotina de trabalho, de forma a produzir muito no menor tempo possível. Esse ritmo de trabalho era complementado com uma grande quantidade de empregados fixos e qualificados, para dar conta das etapas de produção a fim de garantir a produtividade para acumulação do capital, as linhas de montagem.

A partir dos anos 1970 inicia a crise no modelo de produção taylorista/fordista, com destaque para a forma desumana desse processo de produção capitalista, o qual submetia o trabalhador a longas jornadas de trabalho, atividades repetitivas, rotinizadas e com um rígido controle da produção e do tempo disponibilizado para a mesma.

No entanto, apesar das condições de trabalho, as quais eram submetidos os trabalhadores, o emprego fixo era sinônimo de segurança, pelos benefícios que proporcionava, resultante das reivindicações da classe trabalhadora. Vale citar que a seguridade desses direitos foi uma das realizações da Era de Getúlio Vargas, sendo que em 1939 foi criada a Justiça do Trabalho, a Consolidação das leis do trabalho (CLT), foram instituídas as leis trabalhistas, ou seja, os direitos para o trabalhador, o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, entre outros direitos, sendo que até então os trabalhadores não tinham acesso a direitos enquanto trabalhador assalariado. Destacando também, que nesse governo a organização sindical teve suas bases fortalecidas através da criação de federações e sindicatos¹⁶.

As mudanças no mundo do trabalho, a partir dos anos 1980, aconteceram com a diminuição do poder estatal, globalização, entre outros fatores, e consequentemente ganhou espaço o trabalho informal e a prestação de serviços terceirizados. Conforme Antunes (2000, p.31),

¹⁶Silva (2006) refere-se a era Getúlio Vargas, de 1930 a 1945, como governo ditatorial e populista, reconheceu a questão social como estratégia de controle social e ideológico. Instituiu direitos para os trabalhadores "formais", ficando sob a tutela estatal (viés corporativo), configurando-se a cidadania regulada/tutelada, pautado na idéia do favor do Estado protetor. A autora adverte que esse sistema de proteção social foi inspirado no modelo alemão **Bismarkiano** de proteção social (1883-1889), cujo objetivo era desmobilizar a classe trabalhadora, vinculado exclusivamente ao trabalho, só atendia pessoas empregadas, mediante prévia contribuição/contrato (seguro saúde, acidente de trabalho e aposentadoria). Vargas, conclui a autora, conhecido como mito "pai dos pobres", criou o Ministério do trabalho para controlar os sindicatos vinculados ao Estado -"sindicato pelego", sob a ótica do Estado protetor, paternalista, que ainda hoje está crispada no ideário popular brasileiro e norteia as relações sociais estabelecidas, reforçando a idéia de submissão da população ao Estado. Vid. SILVA, Maria Izabel da. **Estado & Sociedade Civil: Contribuições para a construção de uma perspectiva emancipatória**. Boletim Electronico Sura número 120, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica. 2006. Disponível <<http://www.ts.ucr.ac.cr>>.

iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal.

As conseqüências da crise do capital afetaram principalmente a força de trabalho humana, sendo a precarização do trabalho e a destruição do meio ambiente, alvo dessa degradação. Assim sendo, Antunes (2000, p.34), ressalta que “o desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado e destruição da natureza em escala globalizada tornaram-se traços constitutivos dessa fase da reestruturação produtiva do capital”.

Em resposta a crise do capital, conseqüentemente, deu-se início ao processo de reestruturação capitalista a fim de recuperar o ciclo produtivo, mantendo como base o modo de produção do capital. De maneira a manter esse padrão, mas almejando a reestruturação “gestou-se a transição do padrão taylorista e fordista anterior para as novas formas de acumulação flexibilizada¹⁷” (ANTUNES, 2000, p.36)

A luta de classes provenientes da insatisfação dos operários, trabalhadores das fábricas, era fruto do descontentamento dessa classe frente aos padrões de produção impostos no modelo taylorista e fordista ao qual eram submetidos. Novas maneiras de boicotar o processo tornaram-se freqüentes, como o absenteísmo, resistência ao trabalho, greves, formação de conselhos, entre outros. Essa capacidade de organização, coletividade, de reivindicação, provinda da classe trabalhadora no interior das fábricas, afetou e contribuiu para a crise do capital nos anos 1970/1980.

Em contrapartida, a classe operária mostrou que suas capacidades vão muito além da força física, uma vez que mostraram seu poder de organização, de controle da produção, de emancipação enquanto classe trabalhadora lutando por seus direitos.

Nesse contexto, uma reestruturação na cadeia produtiva foi se estruturando, isto é, percebeu-se que essas capacidades demonstradas pelos operários através das ações reivindicatórias, podiam contribuir para o aumento dos lucros, uma vez

¹⁷A reestruturação produtiva na era da acumulação flexível, conhecida como “modelo japonês” ou “toyotismo”, segundo Antunes (2000).

que esses trabalhadores possuíam características que iam além do mero trabalho em série a que estavam submetidos, podendo assim utilizá-los por meio de suas capacidades intelectuais.

Neste contexto, segundo Antunes (1995, p.15), a década de 1980 foi marcada pelas mudanças tecnológicas, automação, a robótica, a microeletrônica, refletindo nas relações de trabalho dentro das fábricas. Assim, houve uma diminuição da classe operária industrial, todavia ampliou-se o espaço e a inclusão da mulher no mundo do trabalho, possibilitando transformações no interior da classe trabalhadora.

Ao final do século XX, as novas tecnologias trouxeram trabalho melhor remunerado, com exigência de maior conhecimento, em diversas áreas. Percebe-se então a expansão no setor de serviços, bem como uma transformação na classe trabalhadora, que passou por uma redução em determinados ramos, e por uma maior qualificação.

Surgem novas formas de exercer trabalho, como os trabalhadores autônomos, o trabalho informal sem vínculo empregatício, a terceirização de tarefas, conforme pesquisa realizada pelo IBGE “que revela ser de 53% o índice de trabalhadores em atividade sem carteira assinada¹⁸”.

Ao tempo que, as relações de trabalho mudaram, o modo rígido com que na Revolução Industrial o trabalhador era tratado, por meio da imposição de horários e atribuições, cede lugar para a flexibilidade e a informalidade trazida com a Era do Conhecimento e novas formas de ocupação ganham importância com as inovações tecnológicas.

Segundo Antunes e Alves (2004, p.339), “o mundo do trabalho atual tem recusado os trabalhadores herdeiros da cultura fordista, fortemente especializados, que são substituídos pelo trabalhador “polivalente e multifuncional” da era toyotista¹⁹”.

¹⁸Disponível em: <http://www.vencer.com.br/materia_completa.asp?codedition=64&pagenumber=14>. Acesso em 12 fev. 2007.

¹⁹Trata-se, segundo Antunes (2000, p. 53) “de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a *intensificação das condições de exploração da força de trabalho*, reduzindo muito ou eliminando tanto o *trabalho improdutivo*, que não cria valor, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade”, sendo que essas funções foram incorporadas ao trabalhador produtivo. Conseqüentemente, refletem mutações no processo produtivo e repercussões imediatas no mundo do trabalho, as quais ressalta Antunes (*ibid.*, p.53: enorme desregulamentação dos direitos trabalhistas, aumento da fragmentação da classe trabalhadora, precarização e terceirização da força

Ou seja, o trabalhador em potencial será aquele altamente especializado, com a capacidade de desempenhar múltiplas tarefas, com espírito empreendedor, sempre em constante busca por formação intelectual e profissional, onde o recurso básico é o conhecimento.

As novas exigências do mercado por trabalhadores qualificados, com nível de instrução adequado, está voltada, de certa maneira, para a busca por maior produtividade e qualidade. Em contrapartida depara-se com a escassez do emprego formal, ocasionando significativas mudanças no mercado de trabalho.

Apontam Antunes e Alves (2004, p.339), como tendência para a classe trabalhadora, a “crescente expansão do trabalho no chamado Terceiro Setor”, assumindo uma forma alternativa de ocupação, por intermédio de empresas de perfil mais comunitários, motivadas predominantemente por formas de trabalho voluntário”, resultado esse, proveniente do mercado de trabalho e seu quadro de desemprego. Ao integrar os excluídos do mercado formal de trabalho, esses não se sentem mais como desempregados, excluídos do processo, mas sim como parte de atividades com valor social e de utilidade.

O desemprego passou a ter destaque no cenário brasileiro, refletindo a insegurança gerada no mercado de trabalho, fato esse resultante dos índices de desempregados, aposta nos serviços terceirizados e eventuais, relações contratuais de trabalho individuais enfraquecendo as negociações coletivas, entre outros fatores.

O aumento da economia informal conseqüentemente resulta no aumento do subemprego e, na queda de remuneração, gerando um aumento de trabalhadores pobres e excluídos do sistema.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT) “cerca de 180 milhões de pessoas no mundo estão numa situação de desemprego "aberto" (procurando mas não achando), das quais bem mais de um terço são jovens de 15 a 24 anos”.

Para reverter esse quadro são elaboradas diversas alternativas, como políticas e programas de geração de emprego. Segundo conclusões de alguns

economistas em palestra realizada na Sessão de lançamento da Frente Parlamentar pelo Pleno Emprego:

O Brasil vive a mais grave crise social de sua história, que aparece através dos elevados índices de desemprego, que atinge em especial a população jovem e das periferias, sendo essa crise que alimenta a violência e a marginalidade social (POCHMANN; SICSU; ASSIS, 2004).

O Programa Jovem Trabalhador se enquadra nos programas de geração de trabalho e renda, sendo relevante discutir sobre a inserção do jovem no mundo do trabalho.

2.1.1 O jovem e sua inserção no mundo do trabalho

Para o jovem, a inserção no mundo do trabalho é o primeiro passo para a entrada no mundo adulto, para tanto é necessário dar a devida importância ao trabalho como um processo educativo e de aprendizado, indo além da idéia da mão de obra para fins de produção. Além de proporcionar ao jovem a integração social, a convivência, mais autonomia em suas ações, responsabilidade e compromisso.

Como tendência presente no mundo do trabalho, Antunes (2004) aponta,

a crescente exclusão dos jovens, que atingiram a idade de ingresso no mercado de trabalho e que, sem perspectiva de emprego, acabam muitas vezes engrossando as fileiras dos trabalhos precários, dos desempregados, sem perspectivas de trabalho, dada a vigência da sociedade do desemprego estrutural. (*Ibid*, p.339)

Segundo dados do IBGE, até 1989 o desemprego atingia principalmente as mulheres, pessoas mais pobres, analfabetos e negros, no ano de 2003, o desemprego atingia os jovens, mesmo os estudados. Do total de desempregados do país, apenas 5% são analfabetos, e nada menos do que 29% de todo país são jovens com nível universitário (POCHMANN; SICSU; ASSIS, 2004).

No Brasil, estima-se o desemprego de 3,5 milhões de jovens com idades entre 16 e 24 anos, cerca de 45% da força de trabalho nacional, conforme dados obtidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem apoiado o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e outros parceiros na implementação de programas de promoção do emprego de jovens, com atenção no que tange à proteção do trabalho do adolescente.

Quanto à exclusão dos jovens no mercado de trabalho, Pereira (2001, p.14) afirma que,

O desemprego juvenil é agravado pelos índices de baixa escolaridade, pela insuficiência e deficiência do ensino básico e médio (apesar das reconhecidas melhorias recentes) e [...] Paradoxalmente, o desemprego juvenil convive com o fato de que muitos dos postos de trabalho existentes em diversos setores deixam de ser preenchidos porque a mão-de-obra disponível não possui requisitos educacionais mínimos para ocupá-los.

Esse é um desafio ao setor educacional e profissionalizante, no qual, assumir um compromisso que contribua para uma ampliação da visão do trabalho como processo de aprendizado e qualificação, pode ser uma das soluções para reverter esse quadro.

As exigências são muitas para inserção desses jovens, devido às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, que atualmente demandam profissionais polivalentes, criativos, comunicativos, capazes de adaptar-se as inovações tecnológicas, trabalho em equipe, flexibilidade, disposição para qualificação, etc.

Na medida que as inovações tecnológicas e científicas assumem um papel fundamental para o desenvolvimento, os jovens assumem por outro lado um papel de adaptação diante das transformações e desafios, com maior facilidade (PEREIRA, 2001, p.15).

Quanto ao padrão de inserção dos jovens no período recente,

o padrão de inserção ocupacional do jovem apresenta sinais inquestionáveis de alteração. Inicialmente, destaca-se uma crescente instabilidade do padrão ocupacional do jovem diante da baixa capacidade da economia brasileira gerar postos de trabalho mais qualificados e em grande quantidade. Os empregos que são criados, além de insuficientes são, em geral, precários, principalmente nos setores de serviços básicos (limpeza, segurança, garçons etc) (POCHMANN, 2001, p.33).

Pode acontecer também, o que é comum, a perda desses postos de trabalho para trabalhadores adultos com um nível de escolaridade mais elevado e devido experiência e/ou qualificação profissional.

Em função disso vale destacar o que Pochmann (2001, p.34) cita como desemprego de inserção, o qual entende-se,

a condição do jovem que está à procura, por um longo período de tempo, do seu primeiro emprego. Por não possuir experiência profissional acumulada, ainda que possa dispor de escolaridade elevada, o jovem tende a ter dificuldades adicionais para ingressar no mercado de trabalho. Assim, o desemprego de inserção constitui o primeiro contato do jovem com o mercado de trabalho após a passagem pelo sistema educacional.

Além das dificuldades e empecilhos enfrentados pelos jovens que almejam uma vaga no mercado de trabalho, somam-se as ocupações de situação mais precárias e muitas vezes sem registro de trabalho.

As ações de promoção do emprego dos jovens devem estar voltadas principalmente para o interesse dos mesmos. Novas capacidades e competências passaram a ser exigidas, com profissionais críticos e competentes, dispostos a reciclar conhecimento constantemente. E a valorização desses fatores é o grande diferencial que o jovem possui, uma vez que os jovens em sua grande maioria não estão preparados suficientemente quando se lançam em busca do primeiro emprego, devido a falta de experiência profissional.

Visto isso, a seguir situamos a IDES/PROMENOR, Instituição que tem como público alvo crianças e adolescentes, tendo em seu quadro o Programa Jovem Trabalhador que visa promover a capacitação, a inserção e o acompanhamento de adolescentes no mercado de trabalho, através da modalidade de aprendizagem – Projeto Jovem Aprendiz.

2.2 Histórico Irmandade do Divino Espírito Santo – IDES / Associação Promocional do Menor Trabalhador – PROMENOR

A Irmandade do Divino Espírito Santo – IDES foi fundada em 10 de junho de 1773, sendo constituída como associação civil, sem fins econômicos e de caráter assistencial e filantrópico. Sua sede é na Avenida Hercílio Luz, nº 1249A, Centro, Florianópolis – SC. Suas atividades sociais iniciaram no ano de 1910, com o Abrigo Lar São Vicente de Paulo.

Um dos objetivos da IDES é a administração e a manutenção da Associação Promocional do Menor Trabalhador – PROMENOR, fundada em 1971 e assumida pela Irmandade em 28 de maio de 1977.

A partir de um levantamento realizado no período de 1967 a 1969 referente aos recursos assistenciais existentes na capital, que foi idealizado pela DAS – Diretoria de Assistência Social, órgão vinculado à Secretaria da Saúde e Assistência Social, foram detectadas diversas instituições sociais que atuavam na prestação de assistência em 4 setores, trabalho, saúde, família e menor²⁰. Dessa forma, foi criada a Comissão do Setor Menor da Capital para atuar nas questões relacionadas às crianças e adolescentes.

Devido à situação que se apresentava quanto ao trabalho informal de crianças e adolescentes, que levou a conflitos com os engraxates que trabalhavam com licença da Prefeitura Municipal de Florianópolis, foi elaborado o Projeto Menor Trabalhador. O qual teve suas atividades assumidas pela primeira dama do Estado, Senhora Dayse Werner Salles, como Presidente, responsável pela execução do Projeto que se transformou numa Sociedade de Promoção ao Menor, denominada Sociedade Promocional do Menor Trabalhador – PROMENOR.

A instituição foi fundada com o objetivo de “promover e estimular o menor economicamente necessitado, disciplinando, organizando, orientando e dirigindo suas atividades laboriosas, mantendo para tais, serviços que realizem seus objetivos”(ESTATUTO DA PROMENOR, 1971).

As atividades da PROMENOR tiveram início em 1971, através do Programa de Engraxates da Prefeitura Municipal de Florianópolis, o qual tinha como objetivo

²⁰ Termo utilizado na época pela Instituição.

principal à prevenção da marginalização do menor. Inicialmente fizeram parte deste Programa 10 engraxates.

Em 09 de dezembro de 1971 a PROMENOR foi reconhecida como de utilidade pública municipal (Lei Nº 1.048) e, em 1º de abril de 1972, como de utilidade pública estadual (Lei Nº 4.705), o que contribuiu para a realização das atividades da instituição frente às diversas instâncias de poder que se apresentavam.

Frente às dificuldades financeiras da instituição, começaram a buscar novas alternativas a fim de ampliar o número e a qualidade dos atendimentos, isso aconteceu com a realização da 1ª Mini Feira de Pratos Típicos, durante 03 anos consecutivos. Juntamente com a renda das feiras e uma campanha de contribuintes, foi possível garantir fundos para a compra de uniformes, caixas e cadeiras de engraxates para os meninos.

Em 1972, foi encaminhado pela PROMENOR, o primeiro jovem ao mercado de trabalho, como office-boy para o Banco do Estado de Santa Catarina – BESC. A PROMENOR passou a contratar os meninos diretamente, estabelecendo convênios com empresas. A Companhia de Águas e Saneamento - CASAN foi a primeira empresa conveniada no ano de 1972, sendo encaminhados 10 jovens na função de office-boys/girls.

Em 30 de junho de 1972, de acordo com a Lei 4.742, a PROMENOR recebeu a doação do Governo do Estado de Santa Catarina, um terreno próximo ao Palácio do Governo localizado na Agrônômica, utilizado para a construção da sede própria da Instituição. A instalação da instituição ocorreu em março de 1973, o que possibilitou o atendimento de no máximo 60 crianças e adolescentes, com ampliação das atividades oferecidas como curso supletivo primário, curso de artesanato, curso especial de alfabetização, curso profissionalizante e ensino dirigido.

Nessa época, a PROMENOR funcionava em regime de semi-internato, com realização de atividades no horário das 07 às 18 horas, para crianças e adolescentes entre 07 e 18 anos. Neste período a ênfase era dada aos seguintes Programas: Programa Educação; Programa de Saúde; Programa Recreação; Programa Trabalho.

Durante o ano de 1975, a Instituição enfrentou uma crise econômica, o que foi agravado com o fim do mandato do governador vigente que resultou no corte de

verbas, ocasionando dificuldades na manutenção dos Programas. Ainda no ano de 1975, a PROMENOR encerrou suas atividades e somente pôde reiniciá-las em março de 1976, após o lançamento de campanhas de sócios destinadas a angariar fundos para a sua manutenção. Estas campanhas ocorreram com a colaboração de pessoas da sociedade, e propiciaram a PROMENOR a garantia de ter mais autonomia e respaldo institucional frente a empresas e órgãos públicos, tendo como intuito conseguir recursos para a própria manutenção e ampliação da Instituição.

Já em 1977 a crise financeira pela qual passava a Instituição tornou-se insustentável, considerando que havia muitos Programas e poucos recursos para mantê-los. Diante deste fato, a diretora da PROMENOR, a Sra. Maria Tereza Bandeira Maia, procurou a Irmandade do Divino Espírito Santo (IDES), instituição civil de caráter assistencial, mantenedora de outros dois programas: Jardim Girassol e o Lar São Vicente de Paulo, e expôs a situação enfrentada pela instituição. No mês de maio do mesmo ano, a PROMENOR passou a ser mantida e administrada pela IDES, que se comprometeu a investir e dar continuidade aos trabalhos desenvolvidos pela PROMENOR.

Com estas mudanças, novos convênios foram firmados com empresas, como o Instituto de Previdência Social – IPESC, o que contribuiu para a ampliação no atendimento do jovem trabalhador.

A Instituição seguiu seu trabalho conforme as transformações que aconteciam no cenário político do país, como por exemplo, a promulgação da Nova Constituição Brasileira em 1988, a revogação do Código de Menores e da Política do Bem Estar do Menor, bem como o advento do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Dando continuidade a sua trajetória, em 1991, deu-se início a uma grande reforma no espaço físico da instituição, que se instalou provisoriamente num prédio cedido pela Fundação Vidal Ramos localizada na rua Victor Konder, 321, no centro da cidade. Esta reforma demorou dois anos, e em 1993, a IDES/PROMENOR retornou à sua sede, atendendo um total de 300 crianças e adolescentes que faziam parte dos três programas desenvolvidos.

A IDES/PROMENOR atualmente é gerenciada por uma diretoria de voluntários, comprometida com fortes princípios éticos, solidariedade e responsabilidade social. Tendo por missão “atuar na assistência e formação de

crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade²¹ social e econômica, visando promover a cidadania e o desenvolvimento social”.

Vale destacar que a IDES/PROMENOR obtém recursos financeiros para a sua manutenção através de doações, convênios com empresas de economia mista, pública ou privada, Prefeitura Municipal de Florianópolis, campanhas, eventos, contribuições na conta de luz, comercialização de produtos, Festa do Divino Espírito Santo, entre outros.

Atualmente a IDES/PROMENOR mantêm e administra cinco programas, voltados para o atendimento de crianças e adolescentes de 0 a 18 anos.

2.3 Programas desenvolvidos na Instituição

*** Abrigo Lar São Vicente de Paulo**

Presta atendimento a 25 crianças de 0 a 6 anos de idade, prestando atendimento integral (24 horas diárias), visando sua reintegração familiar. Os encaminhamentos são feitos pelo Conselho Tutelar e/ou pelo Juizado da Infância e Juventude, de crianças vítimas de violência doméstica, maus tratos, abandono, usadas para mendicância, que sofreram abuso sexual, ou seja, com seus direitos violados.

*** Centro de Educação Infantil Girassol – CEIG**

Atende 245 crianças de ambos os sexos, na faixa etária de 02 a 06 anos, moradores da Região da Grande Florianópolis, que objetiva contribuir para a sua formação pessoal, psicossocial e educativa através de vivências pedagógicas. O CEIG tem como parceiros a Prefeitura Municipal de Florianópolis, o curso de Odontologia da UFSC que por sua vez faz os ensinamentos de higiene e educação bucal, curso de Biblioteconomia da UDESC, o curso de Magistério do Instituto Estadual de Educação, o Colégio Coração de Jesus, a Escola Santa Catarina, a Escola Dinâmica, o Educandário Imaculada Conceição, e a Ação Social Imaculada

²¹ Vulnerabilidade - segundo a Assistente Social da IDES/PROMENOR Regina Panceri são usuários que se encontram em situação econômica de pobreza, que moram em lugares com alto índice de violência e tráfico de drogas, crianças que sofrem maus tratos (qualquer tipo de violência) em seus lares, ou ainda crianças com baixo índice de escolaridade.

Conceição.

*** Programa Espaço Alternativo do Saber – PEAS**

Presta atendimento a 200 crianças e adolescentes na faixa etária de 06 à 14 anos, no período matutino e vespertino, contrário ao da escola. Tem como objetivo a construção de um espaço pedagógico e prazeroso, no qual as crianças e adolescentes possam desenvolver habilidades conceituais e pessoais que levem a fazer diferença no ambiente em que vivem.

São desenvolvidas diversas atividades como as escolares que contam com orientação às tarefas escolares, literatura, desenvolvimento da linguagem oral e escrita, atividades artísticas e culturais através do grupo de canto, aulas de violão, teatro, artes, dança e capoeira, atividades esportivas com a escola de futebol, vôlei e jogos, atividades de integração com a natureza e integração grupal.

*** Centro de Aprendizagem do Saber - CEAP**

Este programa tem por meta propiciar um espaço de aprendizado ao adolescente e familiares, a partir de 14 anos, visando a formação e desenvolvimento do cidadão para a sua posterior inserção no mercado de trabalho.

Os cursos oferecidos atualmente são: informática, empreendedorismo, o inglês para informática, capacitação para o primeiro emprego, montagem e manutenção de microcomputadores, curso de formação teórica aos adolescentes aprendizes em parceria com o Programa Jovem Trabalhador.

2.4 Programa Jovem Trabalhador - PJT

Tem por objetivo promover a capacitação, a inserção e o acompanhamento de adolescentes de 14 a 18 anos, de ambos os sexos, considerando sempre a vulnerabilidade dos jovens, através de parcerias e integração no mercado de trabalho, garantindo direitos trabalhistas, visando o seu crescimento, melhoria das condições de vida e cidadania.

Conforme art. 3º do Regimento Interno PJT (2004):

O Programa Jovem Trabalhador enquadra-se no “Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho” conforme capítulo V do Art. 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, alterado com a Emenda Constitucional nº 20 de 16 de dezembro de 1998, bem como pela lei 10.097 de 19.12.00 que altera dispositivos da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. O Programa Jovem Trabalhador reger-se-á por este regimento, aplicando-se nos casos omissos a legislação vigente.

Este Programa vai ao encontro do que prevê a missão da Irmandade do Divino Espírito Santo, e segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente no Capítulo V, artigo 69:

O Adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

- I Respeito à condição peculiar à condição de pessoa em desenvolvimento;
- II Capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

O Programa Jovem Trabalhador atende adolescentes de ambos os sexos, provenientes da Grande Florianópolis. Possui convênio com empresas (economia mista, pública e privadas), local em que prestam serviço como office-boy/girl bem como adolescente aprendiz: Caixa Econômica Federal, Companhia de Habilitação do Estado de Santa Catarina – COHAB, Centrais Elétricas do Sul do Brasil – ELETROSUL, Banco do Estado de Santa Catarina – BESC, Fundação CASAN – FUCAS, Serviço Nacional da Indústria - SENAI, Associação Promocional do Menor Trabalhador, TRACTEBEL Energia, Cooperativa de Trabalho Médico Ltda - UNIMED, entre outros.

Vale ressaltar, que a partir do dia 09/03/2006 a Irmandade do Divino Espírito Santo assinou um termo de compromisso de ajustamento de conduta com o Ministério Público que interpretava os encaminhamentos ao trabalho dos Office-boys/girl como intermediação de mão de obra. Sendo assim, o Programa Jovem Trabalhador passou a encaminhar ao trabalho apenas como adolescentes aprendizes nos projetos de aprendizagem da instituição, que será explicitado na próxima subseção deste trabalho.

O Programa Jovem Trabalhador é o único programa da instituição que é auto-sustentável, ou seja, o desenvolvimento de suas atividades é realizado através de suas próprias arrecadações e parcerias com as empresas.

A população tem conhecimento e procura o Programa através de pessoas que conhecem ou que participaram do Programa Jovem Trabalhador. Para que o adolescente possa participar do programa deverá contemplar seguintes requisitos: ter idade mínima de 14 anos e máxima de 16 anos recém completo; estar matriculado regularmente na rede de ensino, a partir da 5ª série do Ensino Fundamental; enquadrar-se em situação de vulnerabilidade social, diagnosticada pelo Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador; apresentar as seguintes documentações no momento da inscrição: registro de nascimento, carteira de identidade, CPF, CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social (apresentação facultativa), atestado de matrícula e/ou frequência escolar, tipo sanguíneo e fator RH, 01 foto 3X4 (atualizada), comprovante de renda dos pais ou responsável, comprovante de endereço e telefone para contato. Como há uma grande procura dos adolescentes para serem inseridos no mercado de trabalho as inscrições do programa acontecem uma vez por semestre para não propiciar muita demanda reprimida.

A inscrição do adolescente no programa implica na realização de entrevista com a estagiária de Serviço Social, a qual preenche a ficha de inscrição do adolescente com intuito de obter dados precisos e suficientes para assim, contribuir com o posterior processo de triagem.

Após a entrevista ao trabalho, os adolescentes passam por uma preparação que se denomina treinamento admissional que tem como objetivo informar os adolescentes sobre a instituição IDES/PROMENOR, detalhando sobre as especificidades do Programa Jovem Trabalhador, bem como orientando e preparando para o mercado de trabalho. Este treinamento implica na realização de atividades com um grupo de aproximadamente 30 adolescentes, é realizado em 03 encontros tanto no período matutino como vespertino, ação que é coordenada pela equipe de estagiárias do Serviço Social supervisionado pela Assistente Social do programa.

Outro procedimento realizado antes da inserção dos adolescentes no mercado de trabalho é o exame admissional, sendo de caráter obrigatório e exigência das normas de segurança no trabalho, é realizado pelo médico do trabalho da Instituição, que avalia se o jovem está apto para admissão imediata.

Atualmente, a maioria das empresas conveniadas ao Programa Jovem Trabalhador repassam a Assistente Social o perfil desejado e marcam um dia para

entrevistar estes adolescentes, esta entrevista pode ser individual ou coletiva, realizadas nas próprias empresas conveniadas. Após a seleção, a próxima etapa consiste na admissão, que implica na presença do adolescente com seu responsável legal no Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador. Esse é o momento de esclarecer dúvidas, relacionadas ao trabalho, ao Regulamento Interno do Programa Jovem Trabalhador²², bem como reforçar os direitos e deveres do adolescente trabalhador.

É realizado acompanhamento escolar mensal dos adolescentes, uma vez que a frequência escolar é obrigatória até completar o Ensino Médio. Caso o jovem desista de estudar automaticamente não permanece no trabalho, já que é uma exigência do programa que ele esteja freqüentando as aulas regularmente. Para um melhor acompanhamento, os adolescentes mensalmente apresentam o atestado de frequência escolar e o boletim ao final de cada bimestre, trimestre ou semestre, caso haja alguma dificuldade são realizados atendimentos com os adolescentes e os encaminhamentos necessários.

O Programa Jovem Trabalhador atende atualmente 333 adolescentes inseridos no mercado de trabalho por meio de empresas conveniadas.

São realizadas semestralmente as avaliações²³ dos jovens nas empresas para verificação do desempenho dos jovens bem como a verificação das condições do local de trabalho. Estas avaliações consistem no preenchimento de um questionário mediante a presença do supervisor da empresa, do adolescente e da estagiária de Serviço Social do PJT. Algumas vezes são necessários atendimentos individuais e/ou familiares, o qual pode ser solicitado pelo adolescente, pelo supervisor e/ou de acordo com a necessidade verificada pela equipe de Serviço Social do programa.

Uma outra ação do Programa Jovem Trabalhador é a realização de atividades desportivas e culturais que tem como objetivo promover a socialização e a integração dos adolescentes. Estas atividades são sugeridas pelos próprios adolescentes, como passeios culturais, viagens, campeonatos, passeios ecológicos.

As atividades acima citadas são desenvolvidas com a supervisão das Assistentes Sociais e da Pedagoga do PJT.

²² Vid. Anexo A.

²³ Vid. Anexo B.

2.4.1 Projeto Jovem Aprendiz

A aprendizagem no Brasil está regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no ano de 2000 foi submetida ao processo de modernização através da promulgação da Lei 10.097/00²⁴. E recentemente tem o Decreto nº 5.598/05²⁵ que vem estabelecer os parâmetros necessários para o cumprimento adequado da legislação, bem como regulamentar a contratação dos aprendizes.

A aprendizagem tem por objetivo preparar o aprendiz para desempenhar atividades de cunho profissional, lidando com as diversas situações existentes no mundo do trabalho. Conforme Decreto nº 5.598/05, cap. II art.3º,

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a 2 (dois) anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a sua formação.

Através dessa formação técnico-profissional é proporcionada ao aprendiz a ampliação das possibilidades para inserção no mercado de trabalho. Essa formação técnica-profissional consiste em formação teórica e prática.

Para ser aprendiz o jovem deve ter entre “14 e 24 anos, estar matriculado em curso de aprendizado profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza, que possuam empregados regidos pela CLT”, conforme Manual da Aprendizagem (2006). O número de aprendizes deve equivaler no mínimo a 5% (cinco) por cento, no máximo a 15% (quinze) por cento, ao número de trabalhadores existentes em cada estabelecimento que exerçam funções que demandem formação profissional.

Podem desenvolver programas de aprendizagem os Serviços Nacionais de Aprendizagem, escolas técnicas de educação, entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. Para as

²⁴ Vid. Anexo C.

²⁵ Vid. Anexo D.

entidades desenvolverem aprendizagem devem possuir estrutura adequada para as atividades propostas.

O Programa Jovem Trabalhador iniciou a aprendizagem em 2003, mais especificamente com a empresa Caixa Econômica Federal, com o Projeto Adolescente Aprendiz em Serviços Bancários e Financeiros, que é um projeto que já veio formatado, a nível nacional, pela Caixa Econômica Federal.

Em 2004 o Programa Jovem Trabalhador submeteu a apreciação o Projeto Jovem Aprendiz em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais nos moldes da Lei 10.097/00 – Lei da Aprendizagem. Este projeto teve como objetivo promover o exercício da cidadania, em função da apropriação de valores referentes ao trabalho, relação entre as pessoas, ao desenvolvimento social, pessoal e profissional em cumprimento a lei 10.097 de 19/12/2000.

A aprendizagem prevê a profissionalização dos adolescentes, aliando a prática na empresa e a formação teórica proporcionada pela Instituição, isto é, o adolescente inserido no projeto de aprendizagem, assina contrato de trabalho com carga horária semanal de vinte horas, quatro horas diárias, de segunda à sexta-feira. O adolescente desenvolve atividades práticas na empresa quatro dias na semana, e um dia é reservado para formação teórica na Instituição.

A remuneração mensal do jovem aprendiz é definida em 01 salário mínimo/hora e vale-transporte. Todo aprendiz contratado tem anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Mediante essas mudanças, reduziu-se à idade para inscrição e admissão passando para 14 anos a idade mínima.

Dessa forma, os projetos de aprendizagem desenvolvidos pela IDES/ PJT tem por objetivo contribuir no processo de formação e fortalecimento da auto-estima destes jovens, partindo de uma ação interativa com a empresa, visando à ampliação do exercício da cidadania, em função da apropriação de valores éticos e profissionais, o aprimoramento do domínio de competências básicas como relacionamento interpessoal, comunicação oral e escrita, trabalho em equipe, responsabilidade, iniciativa, organização pessoal e do ambiente de trabalho, capacitar para o desempenho de serviços administrativos, financeiros e comerciais, em empresas de diferentes áreas de atuação, colaborar para sua permanência e/ou reinserção no mundo do trabalho, após o término do contrato de aprendizagem.

O Projeto Jovem Aprendiz tem a duração prevista para 17, 18 ou 19 meses, dependendo do tipo de convênio que a empresa optar. As atividades teóricas são divididas em 9 (nove) módulos, com 300 horas/aula, realizadas um dia na instituição. Ressaltando que os professores são profissionais de nível superior, em sua maioria do Serviço Social. Os conteúdos abordados nos módulos teóricos deverão ser verificáveis e/ou aplicáveis no cotidiano profissional, contribuindo para seu desenvolvimento pessoal e social. São eles:

* **Cidadania** – objetiva ampliar o conceito de cidadania, reconhecer direitos, deveres e garantias fundamentais, conceituar família, refletir sobre a importância do meio ambiente, formas de preservação, construir o conceito de adolescência, analisar importância de cultivar hábitos que contribuam para a saúde física e mental, refletir sobre as causas e conseqüências do uso indevido de drogas;

* **Palavras e Números** – pretende aperfeiçoar a comunicação escrita e falada a partir do conhecimento da língua portuguesa, capacitar para resolução de cálculos matemáticos, desenvolvendo o raciocínio lógico, adquirir noções básicas de matemática financeira;

* **Ambiente de Trabalho** – visa despertar a percepção da importância do relacionamento interpessoal e da organização no ambiente de trabalho, identificar as principais doenças ocupacionais e os métodos de prevenção, reconhecer a importância da prevenção de acidentes de trabalho, conceituar trabalho, identificar os valores que orientam a vida profissional;

* **A Empresa** – objetiva conceituar o que é empresa, identificando os tipos existentes, reconhecer a estrutura organizacional das empresas, o histórico, a missão e os valores da empresa, identificar as áreas de atuação da empresa, conhecer os produtos e serviços que a empresa oferece/produz;

* **Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais** – visa contribuir para aquisição de noções básicas de administração e atividades financeiras e comerciais;

* **Educação Digital** – procura otimizar a utilização das ferramentas básicas da microinformática e internet, preparando-se para atuações profissionais futuras;

* **Desafios e Oportunidades** – tem por objetivo facilitar a compreensão dos desafios do mundo globalizado, conceituar mercado de trabalho, distinguir mercado de trabalho formal e informal, conceituar empreendedorismo, compreender o conceito de cooperativismo, reconhecer atitudes e habilidades que proporcionam empregabilidade, introduzir o conceito de protagonismo juvenil;

* **Esporte, Cultura e Lazer** – visa a participação periodicamente nas atividades culturais esportivas e de lazer;

* **Trilha para o futuro** - constitui-se na preparação para o desligamento do jovem do projeto, onde realizam a elaboração de currículo, mapeando onde distribuí-los, identificando os aspectos observados em uma entrevista, elencando carreiras profissionais existentes, entre outros;

A formação teórica é desenvolvida na Instituição, nas salas de aula do Centro de Aprendizagem (CEAP), um dos Programas da IDES/PROMENOR, o qual também é parceiro do PJT, no acompanhamento da formação teórica dos aprendizes. A empresa Brasil Telecom, que optou pelo contrato de aprendizagem de 19 meses, realiza uma vez por mês a formação teórica na empresa, além da formação teórica realizada na instituição, sendo designado um colaborador para coordenar as atividades previstas no programa de aprendizagem.

O jovem admitido como aprendiz, freqüentará normalmente as aulas até concluir o Ensino Médio (art.63 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA), sendo que o acompanhamento escolar será feito por meio da apresentação do xerox do boletim escolar e/ou atestado de freqüência, no final de cada mês.

No término do contrato de aprendizagem, o jovem receberá certificação da aprendizagem desenvolvida, conforme previsto na lei 10.097/00.

2.5 Serviço social e a prática na IDES/PROMENOR

Em relação ao Serviço Social na Instituição, vale mencionar que a sua atuação se faz presente na PROMENOR, desde a sua constituição em 1971. Na IDES o Serviço Social possuía basicamente características religiosas, pois a religião Católica foi à precursora das ações sociais de cunho caritativo intensificando a difusão do pensamento social da Igreja, organizando movimentos de ação social e voltando os esforços para as obras sociais.

Atualmente, o Serviço Social está presente em todos os programas da Instituição, sendo seis Assistentes Sociais atuando diretamente no atendimento de crianças e adolescentes.

Em todo o trabalho desenvolvido pela IDES/PROMENOR, considera-se extremamente importante a atuação do profissional do Serviço Social.

Como cita Granemann (1999, p.165) “é indispensável ao equacionamento dos processos de trabalho no Serviço Social, posto que diferentes tipos de instituições – Estado, empresas, Ong’s – demandam diferentes processos de trabalho ao assistente social”. Dessa maneira é possível um conhecimento da instituição onde está inserido, suas potencialidades e demandas, remetendo a prática do olhar com objetivo investigatório e como instrumento de trabalho.

Em relação ao exercício da profissão Lamamoto (1998, p.21) destaca,

é uma ação de um sujeito profissional que tem competência para propor, para negociar com a instituição os seus projetos, para defender o seu campo de trabalho, suas qualificações e funções profissionais. Requer, pois, ir além das rotinas institucionais e buscar apreender o movimento da realidade para detectar tendências e possibilidades nela presentes passíveis de serem impulsionadas pelo profissional.

A equipe do Serviço Social do PJT é composta por duas assistentes sociais, sendo uma coordenadora do Programa, e mais cinco estagiárias do curso de Serviço Social.

A atribuição do Serviço Social no Programa Jovem Trabalhador ocorre através do desenvolvimento de ações de planejamento, orientação, supervisão, execução e avaliação de programas e projetos sociais aplicados aos usuários;

elaboração de estudos, pareceres técnicos, entre outros para tomada de decisão em processo de planejamento ou organização. O profissional participa também de trabalhos de equipe, fóruns como o de Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Trabalho do Adolescente buscando contribuir para a elaboração, análise e implementação das atividades.

O Assistente Social atua no cotidiano com diversos desafios, assim lamamoto (1998, p.20) aponta que,

Um dos maiores desafios que o Assistente Social vive no presente é desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e capazes de preservar e efetivar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano. Enfim ser um profissional propositivo e não só executivo.

Em todo momento, o profissional depara-se com novas demandas e necessidades, e o Programa Jovem Trabalhador não se distancia disso, como por exemplo, as mudanças ocorridas na modalidade de inserção dos jovens ao mercado de trabalho, onde passou a encaminhar aprendizes em serviços administrativos, financeiros e comerciais, e o Serviço Social do PJT passou a atender um público com faixa etária menor, ou seja, a partir dos 14 anos devido a Lei 10.097/00 – Lei da Aprendizagem, e dessa forma adequou-se a todas as exigências previstas na lei, principalmente em relação a formação teórica que deve ser proporcionada ao adolescente aprendiz.

Assim, o assistente social depara-se com a necessidade de atender essa demanda, buscando capacitação e conhecimento, e principalmente planejamento para executar suas ações.

Para tanto, é válido complementar segundo lamamoto (1998, p.28) “os assistentes sociais trabalham com a questão social nas suas mais variadas expressões cotidianas, tais como indivíduos as experimentam no trabalho, na família, na área habitacional, na saúde, na assistência social pública, etc”.

O objeto de trabalho do Serviço Social são as expressões da questão social, e como se relacionam à vulnerabilidade, ao desemprego, a formação pessoal e profissional, o trabalho infantil, ao relacionamento interpessoal, familiar e a permanência na escola. Os objetivos do Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador estão concentrados na melhoria contínua, no atendimento de qualidade, na formação dos adolescentes, no exercício da cidadania, no desenvolvimento do

ser humano, visando um processo de formação para a vida dos usuários e que lhes possibilite a autodeterminação, a inserção no mundo do trabalho em condições de igualdade; a elevação da auto-estima e o aproveitamento de oportunidades.

A Política da Criança e do Adolescente é a que norteia as ações da Instituição, uma vez que atua com ações voltadas para esses usuários através dos seus cinco programas. Conforme o ECA, em seu Capítulo I que prevê a Política de Atendimento, e segundo Art. 86:

A política de atendimento dos direitos da criança e do adolescente far-se-á por meio de um conjunto articulado de ações governamentais e não-governamentais, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

A respeito da mobilização na defesa de direitos:

Várias esferas da sociedade estão se mobilizando em torno da defesa dos direitos da criança e do adolescente na sociedade brasileira e os assistentes sociais somam-se a outras forças sociais, contribuindo para dar visibilidade pública a essa face da questão social. Como categoria, lida com essas múltiplas expressões das relações sociais da vida cotidiana, o que permite dispor de um acervo privilegiado de dados e informações sobre as várias formas de manifestação das desigualdades e da exclusão sociais e sua vivência pelos indivíduos sociais. (IAMAMOTO, 1998, p.40)

Vale ressaltar que as mudanças ao longo dos anos no atendimento as crianças e adolescentes foram muitas, porém o Estatuto da Criança e Adolescente (ECA), em 1990, representou uma mudança significativa em relação a esse segmento, principalmente enquanto sujeitos de direitos, proteção integral e como absoluta prioridade nas políticas públicas, uma vez que, a participação e colaboração, não acontecem somente por parte do Estado, mas também em conjunto com uma sociedade civil organizada e participativa, o que contribuiu para formulação, execução e controle da política para a criança e o adolescente.

As esferas nas quais o profissional do Serviço Social está inserido, são tanto privada quanto estatal, como na sociedade civil através das ONG's e entidades sem fins lucrativos, que é o caso da IDES/PROMENOR.

Conforme Abreu (2004, p.63),

a proliferação desses espaços a partir dos anos 90, como um indicador da tendência expansionista do terceiro setor, aponta para

uma possível expansão de um campo de absorção dos assistentes sociais, campo este marcado pela precarização das condições de trabalho.

O Serviço Social, enquanto profissão, não detém todos os meios necessários para desenvolver seu trabalho, tanto financeiros, técnicos e humanos, sendo importante citar Yamamoto (1998, p.63) o assistente social “depende de recursos previstos nos programas e projetos da instituição que o requisita e o contrata, por meio dos quais é exercido o trabalho especializado”.

Os assistentes sociais inseridos no Programa, atuam desde o planejamento até a execução das atividades, porém, algumas ações ficam vinculadas as decisões e regras institucionais, que muitas vezes dificultam transformações e mudanças, mas é dentro dessa ótica que o assistente social deve, munido de estratégias de ação e conhecimento, mediar essas situações de forma a buscar melhores alternativas e resultados.

Em relação à prática no estágio, foi extremamente válida por contribuir no processo de apreensão teórico-prática, uma vez que as situações vivenciadas no cotidiano do PJT com os adolescentes, nos levam a reflexão e confronto com questões relacionadas aos direitos e deveres dos adolescentes, no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). São vivências proporcionadas e adquiridas, enquanto estudantes, somente através do estágio.

Acompanha-se todo o processo para inserção dos adolescentes no PJT, desde o primeiro contato do mesmo com a Instituição para buscar informações, inscrição, admissão até o desligamento. A princípio parece ser uma rotina constante, porém vale ressaltar que é através dessas práticas que é possível avaliar e planejar uma forma de intervenção para complementar as atividades do Programa Jovem Trabalhador. Mesmo porque, ao acompanhar e inserir os adolescentes no mercado de trabalho, a equipe do Serviço Social não se limita somente a essas ações, mas vai além, através da realização de atividades que proporcionem e despertem nesses jovens o conhecimento quanto a importância de sua participação como parte do processo no qual estão inseridos e não apenas pela força de trabalho disponibilizada, pois reconhece os jovens como sujeitos desse processo e que

mediante a participação e integração é que são possíveis mudanças enquanto sujeitos críticos.

É dentro dessa perspectiva que o PJT atua, visando a integração e o reconhecimento desses jovens como sujeitos, e o Assistente Social como parte do processo transformador e de intervenção.

Dando continuidade ao trabalho, a seguir descreve-se a metodologia da pesquisa e a descrição dos procedimentos adotados, bem como a análise dos resultados.

3. METODOLOGIA E ANÁLISE DA PESQUISA

Nesta seção serão apresentados os procedimentos utilizados para a efetivação dos objetivos traçados e propostos na pesquisa.

Inicialmente, apresenta-se a pesquisa de forma a relatar acerca da escolha do tema e a relevância do mesmo para a aplicação da pesquisa, também com base nas necessidades apresentadas durante a prática do estágio. Por fim, analisa-se os resultados obtidos com a pesquisa, mediante a aplicação dos questionários nas empresas e também as dificuldades encontradas durante a concretização deste trabalho.

3.1 Natureza e procedimentos metodológicos da pesquisa

A presente pesquisa aplicada tem como objetivo fundamental de maneira a contribuir com a temática escolhida para o trabalho de conclusão do Curso de Serviço Social.

No decorrer de um ano de estágio no Programa Jovem Trabalhador da IDES/PROMENOR, sentiu-se a necessidade de pesquisar de que maneira o Projeto Jovem Aprendiz estava sendo desenvolvido nas empresas dentro da ótica da Responsabilidade Social.

Em cumprimento ao que determina a legislação, muitas empresas aderiram ao Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR. Por ser tratado como uma política pública federal que proporciona a qualificação e a inserção de jovens no mercado de trabalho, diversas empresas aderiram a aprendizagem, algumas complementando seu quadro de ações de Responsabilidade Social.

Assim, verificou-se que algumas das empresas conveniadas ao Programa Jovem Trabalhador, têm em seu quadro de ações e projetos de Responsabilidade Social, o Projeto Jovem Aprendiz, na categoria geração de trabalho e renda, o que levou a intenção de pesquisar a relação do projeto como ação de Responsabilidade Social, bem como analisar qual o entendimento das empresas sobre esta temática.

O objeto pesquisado buscou identificar quais os fatores que levam as empresas a desenvolverem o Projeto Jovem Aprendiz. E os objetivos baseiam-se em verificar se o Projeto Jovem Aprendiz é desenvolvido como uma ação de Responsabilidade Social pelas empresas conveniadas, identificar quais são os programas de Responsabilidade Social desenvolvidos pelas empresas, analisar a percepção das empresas em relação à Responsabilidade Social e o PJA.

De forma a contemplar os objetivos traçados, adotou-se a pesquisa de caráter exploratório, utilizando o método de abordagem quantitativo e qualitativo, sendo o público-alvo as empresas conveniadas ao Programa Jovem Trabalhador, na modalidade do Projeto Jovem Aprendiz.

Segundo Gil (1987; p. 44):

As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade, desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias [...] as pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato.

Ao total são 67 empresas conveniadas, localizadas na região central e da grande Florianópolis. A pesquisa foi aplicada por amostragem de 10% do total das empresas conveniadas ao PJT, devido ao grande número de empresas e o escasso tempo para aplicação da pesquisa e análise dos resultados. Baseado nisto, o número de empresas pesquisadas foram 7, a escolha dessas empresas aconteceu a partir da aproximação da estagiária, ou seja, as empresas nas quais era responsável pelo acompanhamento dos adolescentes.

A princípio todas as empresas demonstraram e confirmaram a participação. No entanto, ao final do processo, duas das empresas não deram o retorno esperado, de forma que não concluíram a participação na pesquisa.

Inicialmente, foi feito contato com as empresas para confirmar a participação e em seguida foi enviado o questionário juntamente com os esclarecimentos necessários, principalmente em relação à temática e os objetivos do trabalho.

A coleta dos dados aconteceu mediante visitas nas empresas participantes a fim de retirar o questionário já respondido pelos gestores de Responsabilidade Social e/ou gestores da área de Recursos Humanos.

O instrumental utilizado foi o questionário²⁶, com perguntas abertas e fechadas, assim cabe citar Gil (1987, p. 124):

Pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas e etc.

A construção do questionário foi elaborado de acordo com os objetivos listados anteriormente, contendo ao total 12 perguntas, dentre estas 10 eram abertas e duas fechadas.

Para organizar os dados obtidos, as perguntas foram agrupadas em categorias, para facilitar a análise e o entendimento dos resultados de maneira a dar subsídios à pesquisa. Segundo Minayo (2003, p.70) “as categorias são empregadas para se estabelecer classificações. Nesse sentido, trabalhar com elas significa agrupar elementos, idéias ou expressões em torno de um conceito capaz de abranger tudo isso”.

As questões abertas apresentam-se de maneira transcrita e também em forma de gráficos.

No próximo item serão apresentadas as categorias de análise com base na pesquisa e a análise relativa aos resultados.

3.2 Análise e interpretação dos dados

Neste item iremos interpretar e analisar a pesquisa com base na teoria apresentada nos capítulos anteriores e nos questionários, também conforme a definição das categorias.

²⁶Vid. Apêndice A.

a) Ramo de atividade das empresas pesquisadas

O número de empresas participantes foram 5, sendo que todas firmaram parceria com o PJT há mais de 1 ano. Para conhecer o ramo de atividade de cada empresa, segue abaixo as ilustrações:

➤ Ramo de atividade

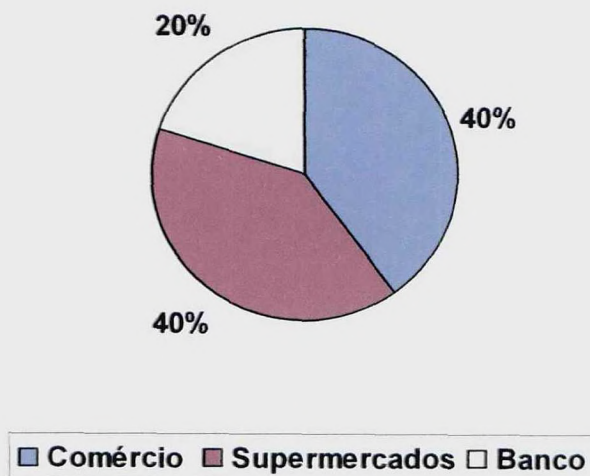


Ilustração 3: Ramo de Atividade das empresas pesquisadas
 Fonte: Pesquisa PJA como ação de responsabilidade social (2006)

Em todas as empresas pesquisadas, os entrevistados eram do sexo feminino, estando lotados no setor de recursos humanos e administrativo.

b) Entendimento e ações das empresas sobre Responsabilidade Social

Com o intuito de esclarecer e saber sob qual entendimento a Responsabilidade Social é vista pelas empresas, foi elaborada essa categoria, principalmente pela importância de se ter uma visão e um entendimento claro e abrangente desse tema, o que também é importante para a abordagem de práticas sociais pelas empresas.

Com base em Fisher (2002, p.76):

É preciso esclarecer quais tipos de atividades configuram o que se pode chamar de atuação social de empresas [...]. Na prática a atuação social das empresas preenche uma ampla e muito variada gama de atividades, o que torna difícil identificar padrões que permitam uma definição abrangente.

O que se apresentou e está presente na fala de 80% das empresas é o entendimento da responsabilidade social concretizado através de ações voltadas principalmente ao público interno, ou seja, “funcionários, colaboradores, cliente interno”, como algumas se referiram.

A resposta da empresa 1 confirma, “Responsabilidade Social é a preocupação que a empresa tem em estabelecer práticas com seus colaboradores”, por um outro olhar o profissional da empresa 2 ressalta, “entendemos por Responsabilidade Social ações que visem melhorar a qualidade de vida tanto dos funcionários quanto da sociedade”.

Quanto à crescente exposição e divulgação dada a respeito da Responsabilidade Social pela mídia, ao priorizar a divulgação de práticas de sucesso, para Fisher (2002, p.77) “a excessiva exposição pode levar a uma mistura de ‘alhos com bugalhos’, na qual qualquer tipo de iniciativa pode ser catalogada como atuação social”.

E nesse contexto percebe-se a diferença no entendimento desta temática pelas empresas pesquisadas, pois a impressão que se tem é que Responsabilidade Social é o que a empresa está fazendo naquele momento em relação ao setor social, deixando de lado diversos fatores importantes que fazem parte de uma postura socialmente responsável, e não permeiam o universo empresarial.

Talvez seja neste ponto, que a falta de um conceito consolidado e disseminado, como padrão, faz-se necessário. O que contribuirá para um maior distanciamento de ações disseminadas como de Responsabilidade Social, quando na verdade nada mais são do que filantropia, ação social, entre outros.

Todavia, voltando aos resultados coletados, duas empresas ampliaram seus conceitos, sendo válido trazer aqui o depoimento de ambos. A empresa 3 afirma, “responsabilidade social é a forma como a empresa conduz o seu negócio, considerando a melhoria da qualidade de vida das gerações atuais e futuras, respeitando clientes interno e externo, natureza e meio ambiente”.

A afirmação da empresa 4 complementa o exposto:

Responsabilidade Social é a maneira como a empresa conduz a gestão pela relação ética e transparente da empresa com todos os setores em que se relaciona, levando em conta e preservando recursos ambientais e culturais, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

Em exposto segue o depoimento da empresa 5, reforçando esta idéia:

Há alguns anos estamos construindo uma organização cada vez melhor e mais atuante no que diz respeito a responsabilidade social, posto o nosso ideal de sustentabilidade que está diretamente ligado a noção da palavra responsabilidade social. Assim, a responsabilidade social para nossa instituição se baseia em um triângulo: funcionários, empresa e sociedade, onde cada ponta deve estar unida para que a partir de atitudes conscientes hoje possamos garantir o futuro de amanhã.

Mediante os exemplos acima citados, percebe-se que em ambos os casos, o entendimento vai além das relações éticas, morais, transparente, voltadas para o bem estar do público interno, alcançando a preocupação com os recursos naturais e a preservação do meio ambiente em decorrência da garantia e melhoria de vida das gerações atuais e futuras.

No universo pesquisado (5 empresas), é válido ressaltar a importância que a atenção voltada para o público interno teve mediante a posição que adquiriu no contexto da atuação das empresas, isto porque, na maioria das vezes o que se tem conhecimento e também as teorias acabam afirmando, é que são práticas focadas para a comunidade, criança e adolescente, colocando os colaboradores em último plano. No entanto, isto parece estar mudando, com o reconhecimento do papel do público interno para o empresariado, aliado ao seu bem estar e qualidade de vida, o que demonstra ser o primeiro passo na adoção das práticas de Responsabilidade Social.

Nas relações das empresas com o público interno:

O interesse da empresa por seus funcionários é apenas um dos indicadores da sua responsabilidade social interna. Não basta fazer pesquisas somente para conhecer os problemas dos funcionários, mas é necessário também pesquisar os problemas de seus familiares e dos prestadores de serviços (MELO NETO E FROES, 2001, p.34).

Demonstrando assim, a amplitude no alcance que a temática responsabilidade social pode alcançar.

Em relação as ações de Responsabilidade Social desenvolvidas pelas empresas são diversos os públicos aos quais os investimentos são destinados e muitas vezes confundidos com outro tipo de iniciativa que não a Responsabilidade Social.

As ações são variadas, dependendo muito do público que é o foco. Em linhas gerais, o que se destacou na pesquisa foram ações voltadas para a comunidade, terceira idade, público interno (saúde e segurança no trabalho), público externo (clientes e consumidores), crianças e adolescentes (PJA), meio ambiente (reciclagem do lixo, papel), inclusão de portadores de necessidades especiais e jovens no mercado de trabalho, educação.

Como já foi abordado anteriormente na seção I, o conceito de ação social, às vezes perpassa o entendimento das empresas como Responsabilidade Social, com base nisso, a empresa 3 relata, “Hoje, a empresa desenvolve alguns eventos e campanhas de caráter social envolvendo datas comemorativas e/ou informativas”.

Dentre estas ações citadas identifica-se a arrecadação de alimentos para doações, prestação de serviços eventuais voltados para a saúde dos idosos, campanha informativa e de conscientização para a população em relação ao trânsito mais seguro.

Dentre essas práticas, evidencia-se as ações comunitárias que segundo Melo Neto e Froes (2001, p.29):

Correspondem à participação da empresa em programas e campanhas sociais realizadas pelo governo, entidades filantrópicas e comunitárias ou por ambas. Tal participação ocorre por meio de doações, ações de apoio e trabalho voluntário de seus empregados.

Atualmente, ações pontuais e eventuais são muito divulgadas pelos meios de comunicação e geram grande repercussão na comunidade local, pela iniciativa da empresa em ter esse olhar para o social.

Mas o que se deve esclarecer, é que ações de Responsabilidade Social exigem e vão muito além dos resultados obtidos com a aplicação da pesquisa, uma vez que em primeiro lugar implica no planejamento e acompanhamento das ações, o

que contribui para a avaliação das mesmas e do impacto gerado, isto é, as mudanças proporcionadas face o investimento social privado.

No entanto, estes tipos de iniciativas vindas do meio empresarial, podem ser vistas como o início de uma mudança na visão empresarial, como o primeiro passo para a transformação da realidade e também a conscientização quanto a importância do investimento em ações a longo prazo que demandam planejamento e gerenciamento.

O processo contínuo da Responsabilidade Social pode ser dividido em 3 etapas, a primeira diz respeito ao foco voltado para qualidade no ambiente de trabalho, saúde e segurança dos funcionários, já o segundo amplia para ações externas devido aos impactos sofridos pelo meio ambiente, à sociedade, aos consumidores. O terceiro estágio é aquele voltado para a comunidade, bem-estar social, implementação de projetos sociais, cidadania, enfim abrange ações para a sociedade (MELO NETO E FROES, 2001, p.80).

Assim analisa-se que algumas empresas fazem o processo inverso, voltando o olhar para o externo através de investimento e apoio a projetos sociais e ambientais, para a comunidade, que também não deixa de ser um retorno a sociedade, porém em detrimento do público interno que são seus colaboradores e familiares.

Em contraponto, a empresa 3 traz elementos que contradizem essa idéia, quando o questionamento é quais são as ações de responsabilidade social desenvolvidas, conforme segue,

Sim, cliente interno e externo, exercendo uma gestão competente, adotando valores, valorizando funcionário, respeitando clientes e consumidores, promovendo saúde e segurança no trabalho, minimizando o impacto negativo de suas operações.

Apesar de não especificar as ações, de maneira geral contempla o que foi abordado anteriormente.

Entretanto, a empresa 1, entende como a única ação de responsabilidade social desenvolvida a “ação efetiva e regulamentada com o Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR”.

Ficou evidenciado de maneira mais específica, o relato da empresa 5, onde aponta quais as ações de Responsabilidade Social são desenvolvidas,

a responsabilidade social está engajada no dia a dia de nossa instituição, posto que todo nosso material, tanto interno como externo, trata-se de material reciclado, investimos em ações para reverter a renda do imposto de renda em ajuda a crianças e jovens que necessitam, possuímos o Projeto Escola Brasil, e o menor²⁷ aprendiz que além de agregar conhecimentos dos menores a nossa instituição (diversidade), também faz com que os adolescentes tenham contato direto com o mercado de trabalho, ajudando-os na escolha de uma profissão e a inclusão no mercado de trabalho.

Surge nesta questão a noção de diversidade, relacionada aos jovens inseridos no ambiente de trabalho das empresas e o conhecimento gerado, ambos decorrentes dessa iniciativa.

c) O Projeto Jovem Aprendiz como ação de Responsabilidade Social

Como o foco principal desta pesquisa era verificar se o Projeto Jovem Aprendiz é desenvolvido como ação de Responsabilidade social no universo das 5 empresas pesquisadas, este item traz as percepções acerca do tema entre outras questões.

Cabe ilustrar para conhecimento, como as empresas chegaram até a IDES/PROMENOR, mais especificamente ao Programa Jovem Trabalhador. A ilustração a seguir aponta,

²⁷Termo utilizado pelos entrevistados em suas respostas ao questionário ao se referir aos adolescentes.

➤ **Como as empresas tiveram conhecimento sobre o Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR:**

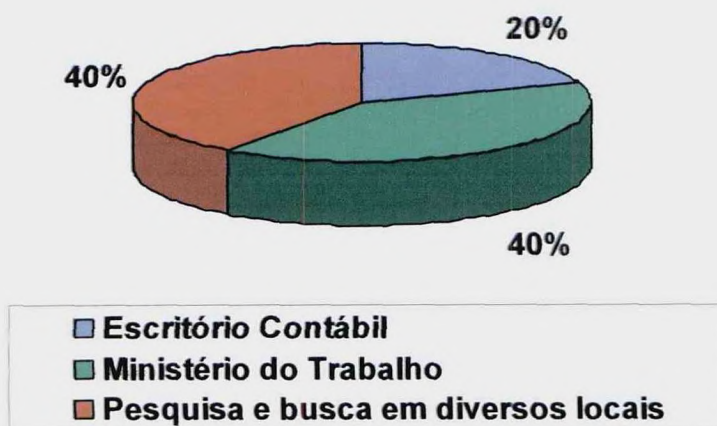


Ilustração 4: Como a empresa teve conhecimento do PJA
 Fonte: Pesquisa PJA como ação de responsabilidade social (2006)

É correto afirmar que por ser o Programa Jovem Trabalhador conhecido na região central e da grande Florianópolis, foi através do trabalho realizado ao longo dos anos na IDES/PROMENOR, que se tornou referência quando o quesito é encaminhamento de adolescentes ao mercado de trabalho. O que foi comprovado através dos dados coletados e aqui apresentados.

Neste sentido, vale lembrar que o PJA foi elaborado e implantado conforme a Lei 10.097/00, política pública federal, estando regulamentado conforme estabelecido na legislação referente à aprendizagem.

Muitas das empresas que procuram o Programa Jovem Trabalhador para firmar convênio na modalidade de aprendizagem, é devido a necessidade de se adequar a legislação por determinação do Ministério do Trabalho através da Delegacia Regional do Trabalho que fiscaliza as empresas frente às exigências previstas em lei, conforme Decreto 5.598/05, Cap. IV, art. 9º:

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

No entanto, ficam dispensadas da contratação de aprendizes as microempresas, as empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos nas quais os objetivos são a educação profissional, conforme preconiza o Decreto 5.598/05, Cap. IV, art. 14º.

Diante do exposto, os resultados obtidos sobre os motivos que levaram as empresas a contratarem aprendizes em seu quadro de colaboradores, é unânime, ou seja, 100% das empresas pesquisadas, no primeiro momento, aderiram ao convênio para contratação de aprendiz por cumprimento da Legislação – Lei 10.097/00, que já teve algumas de suas exigências explicadas anteriormente.

Todas as empresas complementam seus depoimentos reconhecendo a importância do processo de aprendizagem para o adolescente e sua inserção no mercado de trabalho.

Para tanto, vale resgatar alguns depoimentos que demonstram esta afirmação, “teríamos em nosso quadro ainda que não fosse exigido por lei”, “inicialmente a adequação à lei, e em segundo considerando a importância do projeto no aprendizado dos menores”.

É demonstrado na resposta da empresa 4,

o que levou a empresa a implantar o projeto foi o cumprimento da lei, pois temos ainda muita resistência por parte dos nossos supervisores em inserir os adolescentes. Mas a realidade hoje está mudando bastante, eles pedem para os adolescentes fazer parte da equipe deles, coisas que há tempos atrás não acontecia.

Essa visão e entendimento quanto à real importância da inserção dos jovens é um avanço, de certa forma, pois ao tempo que o motivo que impulsionou a contratação dos jovens foi a exigência prevista em lei, por outro lado contribuiu para mudar e derrubar algumas barreiras existentes na relação do trabalho adolescente.

É nessa questão que se pode afirmar que a presença desses jovens no quadro da empresa proporciona mudança na visão dos colaboradores e da empresa de maneira geral. E se primeiramente o que levou a empresa a admitir aprendizes foi o cumprimento da lei, a simples mudança no entendimento do processo de aprendizagem e os benefícios proporcionados aos jovens, já é um grande avanço.

A transformação proporcionada pela adoção dessa prática, como vimos nas respostas de maneira geral, quanto ao entendimento já mudou, bem como a valorização do jovem.

Outro ponto de caráter principal analisado nesta categoria foi verificar se as empresas desenvolvem o Projeto Jovem Aprendiz como uma ação de Responsabilidade Social.

Uma das empresas (2) relata:

Infelizmente ainda não foi possível desenvolver um projeto de Responsabilidade Social para acolher programas que na verdade são obrigatórios por lei, como as cotas para Jovens Aprendizes e Portadores de Necessidades Especiais. Por enquanto, nesta área o que procuramos fazer, é de acordo com as necessidades da empresa, bem como do jovem aprendiz, após este atingir a idade de 18 anos procuramos contratá-lo como nosso colaborador.

A partir disso, entendeu-se que apesar de contratar jovens aprendizes em seu quadro funcional, a empresa entende a Responsabilidade Social como algo mais amplo que possa abranger diversos programas, não somente aqueles voltados ao cumprimento da lei.

A empresa 1 constata “com certeza a empresa adota e tem a compreensão de que o Projeto Jovem Aprendiz é uma ação de responsabilidade social, pois visa o desenvolvimento e enriquecimento do conhecimento do adolescente”.

Neste item focou-se para a transformação proporcionada ao jovem em consequência da inserção no trabalho. Então entende-se que, desse ponto de vista, o PJA é, sim, uma ação de Responsabilidade Social pelo impacto que causa ao jovem aprendiz, pela transformação proporcionada através da experiência e conhecimento adquirido no processo de aprendizagem.

Mesmo baseando-se em reflexões realizadas ao longo das entrevistas, os entendimentos são diferenciados em alguns sentidos. A cada empresa surgem novos elementos, como é o caso da empresa 3 que ressalta, “temos um menor em nosso quadro e procuramos adequar o que ele está aprendendo com suas atividades na empresa, sabendo que o desenvolvimento educativo e social prevalecem sobre o aspecto produtivo”.

Cabe aqui citar o que o ECA nos traz em seu cap.5, art. 68 sobre trabalho educativo:

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

Nesta reflexão evidencia-se um aspecto extremamente relevante, que é a compreensão e a razão de ser da aprendizagem, o que já está incutido na própria palavra aprendiz, onde o jovem é visto em sua condição de pessoa em desenvolvimento, conforme ECA, cap.V, art. 69 que trata sobre o direito a profissionalização e à proteção no trabalho, o respeito a condição peculiar a pessoa em desenvolvimento.

Por outro lado, voltando a discussão do PJA como ação de Responsabilidade Social, a empresa 4 deixa claro sua concepção a respeito do assunto, “infelizmente isso não acontece, temos o adolescente por cumprimento da Lei”.

O entendimento é esse pelo fato de que só foram contratados aprendizes devido o estabelecimento de uma lei, do contrário eles não estariam presentes no quadro de colaboradores desta empresa, o que já foi apontado anteriormente, como uma resistência percebida até então nos próprios supervisores ao ter os jovens em sua equipe de trabalho.

Por outro lado, a empresa 5 concluiu que:

Sim, pois o programa é muito interessante para nossa instituição posto que cada aprendiz que entra trás uma forma de ver o mundo, o que agrega para o nosso grupo, que tem como um de seus ideais a diversidade cultural. Ainda observamos que o jovem acaba entrando em contato direto com o mercado de trabalho, atuando com profissionais que possuem grandes responsabilidades, e ao observar as atitudes de tais profissionais acabam agregando conhecimentos importantíssimos para seu futuro.

Mais uma vez tem destaque nas respostas das empresas o conhecimento agregado e adquirido como consequência da inserção do jovem no mercado de trabalho, lembrando também do retorno disponibilizado tanto para o próprio jovem quanto para a empresa e os profissionais envolvidos no processo.

Esse retorno proporcionado é utilizado algumas vezes pelas empresas na divulgação das ações desenvolvidas. Muitas empresas utilizam diversos meios para divulgar suas práticas voltadas para o social, sendo assim outro ponto pesquisado teve o intuito de identificar quais são os meios utilizados pela empresa para divulgação da prática de Responsabilidade Social e do Projeto Jovem Aprendiz.

As respostas foram as mais variadas possíveis, e de acordo com as mesmas, verificou-se que a utilização da internet para a divulgação é muito comum, via e-mail, principalmente aos colaboradores.

Assim, a empresa 2 afirma:

Quanto aos eventos de responsabilidade social que realizamos, sua divulgação se dá através do site, e sempre em época de execução usamos de mídia local, bem como cartazes que são afixados nas proximidades. Quanto ao projeto jovem aprendiz, usamos de nossos colaboradores para a divulgação do mesmo.

De acordo com o depoimento, a empresa 3 utiliza “programa próprio (extranet), internet e mídia nacional”. Já a empresa 4, complementa, “divulgamos através de e-mail, do Informativo Viver Bem e em murais”.

Ao contrário desses meios de divulgação utilizados, a empresa 1 posiciona-se afirmando que “em nenhum momento a empresa pensou em estar divulgando tais iniciativas”. Porém, deixa claro que a divulgação sobre o PJA acontece internamente, comunicando o gerente sobre a inserção dos jovens e as rotinas que envolvem o seu acompanhamento.

Essas atitudes de divulgação, principalmente internamente, reforçam a idéia de transparência nas ações, também com a cadeia dos *stakeholders*. Quanto a valores e transparência,

A atuação das empresas deve buscar proporcionar benefícios para a sociedade, realização profissional dos empregados, relações transparentes com a sociedade através do diálogo com os *stakeholders*, a relação com a concorrência, elaboração do balanço social, adoção de uma postura clara e transparente no que diz respeito aos objetivos e compromissos éticos da empresa. (ETHOS, 2006)

Sendo a transparência um dos sete temas divulgados pelo Instituto Ethos, que utilizam como ferramenta de avaliação das práticas de Responsabilidade Social realizadas pelas empresas. O que leva a concluir que a divulgação das ações é essencial para o fortalecimento da relação com a cadeia de negócios de forma clara e transparente, disseminando suas ações.

Indo além, pode-se afirmar que este tipo de divulgação pode contribuir para informar sobre as práticas desenvolvidas pela empresa, através da utilização da

ferramenta do Marketing Social, focado para a conscientização e informação acerca da importância do PJA para a inclusão social e apoio ao desenvolvimento profissional do jovens.

A categoria seguinte irá abordar conforme os dados coletados, o processo de aprendizagem e o jovem inserido na empresa.

d) A inserção do jovem na empresa e o processo de aprendizagem

Frente a essa categoria um dos questionamentos foi se a empresa pretende manter a aprendizagem nos próximos anos, mais uma vez os resultados foram 100% iguais em todas as empresas participantes, ou seja, todas pretendem continuar com a aprendizagem. Quando questionadas em relação ao porquê pretendem manter esta parceria, os resultados evidenciaram claramente ser por condição da lei, pelas exigências legais.

No entanto, vale destacar o depoimento de três empresas que foram além, ressaltando que outro motivo para manter a parceria é “o desenvolvimento de novos profissionais”, sendo que a empresa 1 afirma que é “devido alguns jovens estarem se destacando em suas atividades, o que nos motiva ainda mais a continuar com esta prática social”.

Para a empresa 5 “o Projeto Jovem Aprendiz acaba sendo um norte para os adolescentes, que acabam se “envolvendo” com o mercado de trabalho e formando-os para o grande desafio de ingressar no mesmo”.

A partir dos projetos de aprendizagem existe uma oportunidade de se estar contribuindo para a formação de novos profissionais com qualificação e competências. Conforme (Kober *apud* SILVA E SILVA, 2006, pg. 48) “no que se refere ao mundo do trabalho, a noção de competência traz consigo a idéia de um enriquecimento do sentido do trabalho, justamente pelo fato de dar importância à autonomia, participação, valorização do trabalho em grupo”.

Viu-se a necessidade dos jovens buscarem qualificação e aprimoramento dos conhecimentos para atender as exigências do mercado de trabalho.

É relevante identificar, se os colaboradores tem conhecimento da existência deste projeto na empresa, pois ao ser admitido o jovem passa a conviver com os colaboradores, que são seus colegas de trabalho e muitas vezes são designados

como supervisores dos aprendizes, de forma a acompanhar o desenvolvimento técnico-profissional.

O resultado para este questionamento verifica-se a seguir.

➤ **O público interno tem conhecimento do projeto de aprendizagem desenvolvido na empresa**

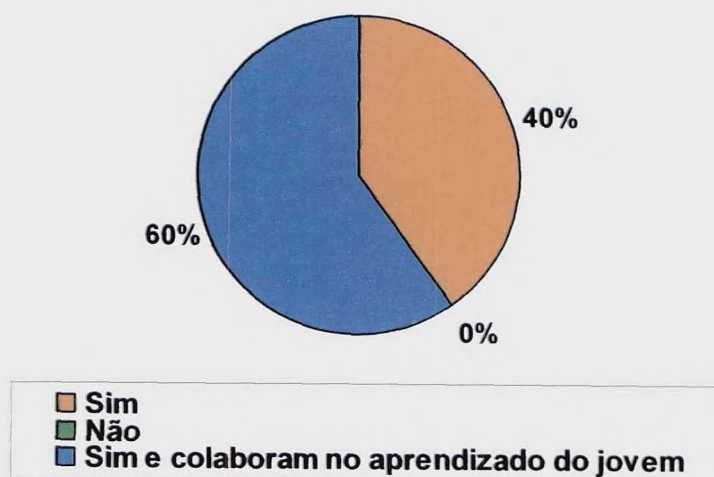


Ilustração 5: O público interno tem conhecimento deste projeto de aprendizagem desenvolvido na empresa

Fonte: Pesquisa PJA como ação de responsabilidade social (2006)

Em linhas gerais, 100% das empresas afirmam que os colaboradores conhecem o Projeto Jovem Aprendiz.

A empresa 2 complementa este quadro com a seguinte colocação “todos os nossos colaboradores conhecem o projeto, os jovens são muito bem recebidos por todos, e os setores muitas vezes até preferem um jovem aprendiz a um funcionário novo”.

A importância do conhecimento por parte dos colaboradores sobre a inserção dos aprendizes na empresa é essencial, principalmente quando são utilizados os meios de informação interna, esclarecendo sobre as condições da aprendizagem.

Conforme, Projeto Jovem Aprendiz em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais (2004, pg.5):

Para garantia do desenvolvimento do presente projeto, será definido um “colaborador” na empresa, ao qual caberá contribuir para o aprimoramento do aprendiz, orientando seu desempenho profissional no cumprimento das atividades propostas, bem como facilitando a relação da vivência diária na empresa com os conteúdos dos módulos teóricos desenvolvidos na instituição.

Esse é o papel do orientador ou supervisor, como algumas empresas costumam se referir. Sendo essa uma das atribuições das empresas.

Como mostra a ilustração 5, em todas as empresas é de conhecimento dos colaboradores a existência da aprendizagem, sendo que em 60% dessas, o público interno colabora no aprendizado do jovem oportunizando uma vivência prática dos módulos teóricos desenvolvidos na Instituição.

Ainda referente às atribuições da empresa ao contratar um jovem aprendiz, cabe registrar que deve, em conformidade com o projeto, oferecer ambiente adequado para o desenvolvimento das atividades. Como preconiza o ECA, Cap.5, art. 67, a respeito dessa questão:

Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I – noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II – perigoso, insalubre ou penoso;

III – realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV – realizado em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.

Ao serem questionados a respeito das áreas nas quais estão inseridos os jovens, percebe-se que muitos dos resultados são conforme o ramo de atividade da empresa, como, por exemplo, na empresa 1 “os jovens geralmente realizam atividades relacionadas a organização de estoque, na área de empacotamento de mercadorias”. Por outro lado, na empresa 4, na qual o ramo de atividade é diferenciado da empresa 1, destaca que “os adolescentes estão inseridos em alguns setores como frente de caixa, delivery, hortifruti, lanchonete e mercearia”.

Além dos setores citados anteriormente, na empresa 3 e empresa 5, as atividades são realizadas no setor administrativo. É importante transcrever o depoimento da empresa 2, que coloca que os jovens desenvolvem seu trabalho “em diversas áreas, eles tem oportunidade de passar por toda administração (recursos

humanos, departamento pessoal, contabilidade, financeiro). Aprendem também funções da loja, desde que não lhes ofereça riscos”.

Importante demonstrar a consciência da empresa com as atividades realizadas, para que não prejudique o desenvolvimento do jovem aprendiz. O mais significativo no depoimento da empresa 2, foi o fato de que é proporcionado ao jovem a opção de ser remanejado aos outros setores, o que contribui para a formação prática de maneira progressiva, oportunizando um maior conhecimento da empresa e das diversas tarefas desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Vale registrar o grau de satisfação das respectivas empresas, em relação as vantagens que a aprendizagem proporcionou, na qual todas, sem exceção, apontam somente vantagens decorrentes da presença do jovem nos diversos setores da empresa.

Enquanto a empresa 1, menciona como vantagem a “maior agilidade e produtividade nas atividades”, a empresa 2 acrescenta,

Eles demonstram sempre muita disposição em aprender, dificilmente reclamam das tarefas que lhe são confiadas, e costumam dispensar muito cuidado e atenção com elas. Por aprenderem com facilidade, tem agilidade nas tarefas que executam.

A disposição e a vontade de aprender são pontos chaves no trabalho do adolescente, e pode-se afirmar que talvez esse seja o grande diferencial com o qual podem contar, pois são características fundamentais na execução do trabalho e no aprendizado.

Deve-se fazer referência ao que traz a resposta da empresa 3, ao pontuar como vantagens “a possibilidade da empresa exercer seu papel social colaborando no desenvolvimento de um novo profissional”.

Assim, diferencia-se da visão do aprendiz como força ágil e geradora de produtividade, para focar no real significado da aprendizagem, ou seja, o desenvolvimento e a formação técnica profissional do jovem em processo de aprendizagem.

Para finalizar a pesquisa, como última categoria a ser analisada e com base nos dados coletados, avaliou-se o Projeto Jovem Aprendiz.

e) Avaliação do Projeto Jovem Aprendiz

De acordo com as questões pontuadas anteriormente, é importante avaliar o Projeto Jovem Aprendiz de maneira geral e sob a visão da empresa, o que contribui para sugestões e críticas, e frente aos resultados originar possíveis mudanças.

➤ Realização de pesquisa internamente para a avaliação do PJA

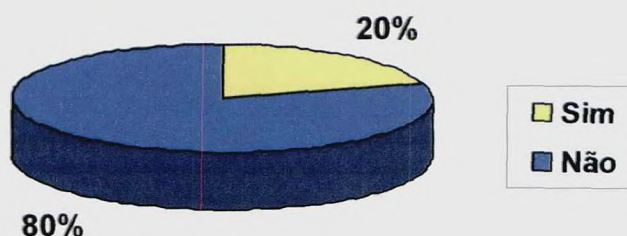


Ilustração 6: Realização de pesquisa internamente para a avaliação do PJA
Fonte: Pesquisa PJA como ação de responsabilidade social (2006)

De acordo com os índices acima, constata-se que das 5 empresas, apenas uma realizou pesquisa interna para avaliar o Projeto Jovem Aprendiz, em que “os resultados foram satisfatórios e possibilitaram as adequações do menor à necessidade da empresa e vice-versa” (empresa3).

Frente a esses dados, é significativo o percentual de 80% das empresas nunca avaliaram o projeto. Deve-se atentar para essas empresas quanto aos pontos positivos que podem decorrer dessa iniciativa, que poderá trazer elementos importantes que ocasionem mudanças e melhorias para o trabalho do adolescente e consequentemente para a empresa.

Em decorrência dos resultados, este item tende a levantar algumas questões de extrema relevância para o PJA.

Neste aspecto, foi questionado na pesquisa qual é a avaliação que a empresa faz a respeito do Projeto Jovem Aprendiz, o que trouxe elementos interessantes, como retorno ao trabalho dos profissionais atuantes no Programa Jovem Trabalhador.

Em geral o resultado foi positivo, assim duas empresas avaliam “é um projeto muito interessante que nos incentiva a proporcionar cada vez mais oportunidade a esses jovens, pois, só enriquecem nosso espaço de trabalho” (empresa 2) e “como um projeto de grande valor social, responsável e que efetivamente busca desenvolver futuros profissionais” (empresa 3).

Para complementar, a empresa 4 traz uma questão muito importante a ser analisada:

Hoje avalio como sendo um curso muito extenso, muitos desistem antes de completar 01 ano, a formação deveria ser além da que já é dada, ser incluídas questões voltadas ao mercado de trabalho, como se portar na entrevista, como fazer currículo, roupa adequada, cobrando isso no dia da formação.

Em relação a esta avaliação, vale ressaltar que o “curso” citado refere-se à formação teórica realizada na Instituição, na qual o jovem comparece uma vez na semana. Como o contrato de aprendizagem tem duração de 17, 18 ou 19 meses, dependendo do tipo de convênio firmado pela empresa. O jovem permanece durante esse tempo como aprendiz, sendo seu direito o pedido de desligamento, caso seja de sua vontade, antes do término do contrato.

É válido registrar que a aprendizagem acontece de forma progressiva, e a cada módulo concluído o jovem adquire um conhecimento a mais, conforme o conteúdo dos módulos já apresentados na Seção 2.

Ainda referente à formação teórica, na qual a empresa 4 sugere que sejam trabalhadas questões voltadas ao mercado de trabalho e outros, salienta-se que esses itens são contemplados nos módulos “Desafios e Oportunidades” e “Trilha para o Futuro”.

Para reafirmar essa questão, a empresa 1 coloca,

os serviços prestados são de extrema responsabilidade, de uma atenção muito especial sempre quando solicitado, o que fica demonstrado através da agilidade, das respostas e pronto atendimento. Quanto aos conteúdos técnicos ministrados junto aos jovens, não temos muito conhecimento, porém, alguns jovens, quando questionados, tecem comentários positivos.

No período no qual foi desenvolvido o estágio no PJT, muitas percepções foram possíveis de ser pontuadas, provenientes da visita da estagiária nas

empresas conveniadas para fins de avaliação dos aprendizes. Dentre essas percepções, uma tem seu destaque pela quantidade de vezes que apareceu na fala dos orientadores dos aprendizes, no que diz respeito à falta de conhecimento sobre o conteúdo trabalhado com os adolescentes na formação teórica. Muitos deles não têm noção do que é trabalhado, sendo que em alguns casos só tomam conhecimento através do relato dos jovens ou nas avaliações onde é proporcionado este espaço.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término do trabalho é importante ressaltar que o mesmo não teve a intenção de esgotar a discussão sobre a temática trabalhada, mas sim contribuir para trazer à tona questões relevantes de serem abordadas pela importância e abrangência que vêm conquistando no âmbito empresarial.

De acordo com o referencial teórico utilizado e o levantamento dos dados obtidos na pesquisa, tem-se a possibilidade de trazer algumas considerações de maneira a concluir o presente trabalho.

Levando em conta o foco central desse trabalho, a Responsabilidade Social, pode-se afirmar que vem conquistando um amplo espaço no contexto social e econômico do país, principalmente no meio empresarial, por se tratar de um conjunto de práticas que envolvem toda uma cadeia de relacionamento estabelecida pelas empresas, isto é, os *stakeholders*.

Ao buscar compreender qual a relação do Projeto Jovem Aprendiz com a Responsabilidade Social, inicialmente aponta-se para o contexto no qual o adolescente se encontra no mercado de trabalho, uma vez que pode ser considerada uma ação que contribui para a geração de trabalho e renda. A recente adequação à Lei 10.097/00, com a implantação do Projeto Jovem Aprendiz, é de extrema relevância para impulsionar a inserção e o acompanhamento dos jovens no mercado de trabalho.

Nesse contexto, viu-se que muitas das ações que fazem parte do quadro de práticas das empresas como ação social e filantropia são confundidas com a Responsabilidade Social, porém podemos entendê-las como o primeiro passo em direção à prática da Responsabilidade Social. Uma vez que não é através do apoio e incentivo a uma prática isolada que uma empresa será reconhecida como socialmente responsável, mas sim através de um conjunto de ações que proporcionem transformação social em diversos meios, conscientizando e informando sobre as mudanças que essas iniciativas são capazes de propiciar para a sociedade.

Ao se realizar a pesquisa e analisar os dados obtidos, viu-se a necessidade dos orientadores / supervisores dos aprendizes aprimorarem seus conhecimentos

acerca do seu papel e também do real significado da aprendizagem, em busca de uma melhor orientação e entendimento sobre o Projeto Jovem Aprendiz, principalmente por serem sujeitos participantes do processo de desenvolvimento profissional dos adolescentes.

Para contemplar este item, está prevista para o ano de 2007 a realização de um encontro de supervisores, pelo Programa Jovem Trabalhador, a fim de proporcionar um momento de aproximação e interação com os orientadores que trabalham diretamente com os aprendizes nas empresas conveniadas. Destaca-se a necessidade de trabalhar algumas questões observadas durante as etapas de avaliações e no contato cotidiano com as empresas frente algumas posturas adotadas pelas empresas em determinadas situações.

No decorrer da pesquisa, verificou-se que a falta de um conceito consolidado de Responsabilidade Social, proporcionou às empresas abertura para adequarem o conceito com base nas suas práticas, ou seja, o entendimento que tem é focado para as ações que desenvolvem. Sendo o conceito utilizado como base para a pesquisa, o disseminado pelo Instituto Ethos, é relevante afirmar que é preciso ainda ir muito além do que foi exposto pelas empresas para que estas possam alcançar toda a cadeia de *stakeholders*.

Percebe-se ainda que as ações ainda estão muito focadas em apenas alguns segmentos, por exemplo a comunidade, ações sociais, doações. Tendo em vista esta percepção cabe acrescentar que a disseminação de um conceito consolidado e esclarecedor sobre Responsabilidade Social, pode contribuir para mudanças significativas no meio empresarial, que certamente irá direcionar seu olhar para toda a rede de relacionamento, percebendo que a prática de ações socialmente responsáveis requer muito mais do que o apoio a projetos sociais, uma vez que a mesma implica em assumir uma postura ética e transparente nos negócios e implementar ações que beneficiem todos os *stakeholders*.

Cabe reforçar ainda, que apesar do motivo que leva as empresas a desenvolverem a aprendizagem ser a adequação à Lei 10.097/00, a fim de contemplar o número de cotas exigidas, o Projeto Jovem Aprendiz pode ser entendido, em alguns casos, como uma ação de Responsabilidade Social, conforme o entendimento das empresas acerca da importância de sua contribuição para o aprendizado profissional dos adolescentes, pelo impacto e transformação gerados tanto no âmbito da empresa quanto nos jovens aprendizes

Para demonstrar este fato, os dados coletados na pesquisa evidenciam o entendimento da empresa quanto à valorização dada ao jovem no que tange a preocupação com o desenvolvimento profissional deles que estão vivenciando sua primeira experiência de trabalho. Pode ser visto como o início de uma prática de Responsabilidade Social, de uma visão que vai além das exigências legais.

Todavia, é válido registrar que no decorrer da pesquisa evidenciou-se a ausência de profissionais especializados em Responsabilidade Social, ou seja, gestores capacitados trabalhando para a efetivação dessas ações. Fato este comprovado, considerando que os participantes da pesquisa são profissionais atuantes na área de recursos humanos e administrativa, que muito contribuíram para a realização deste trabalho.

Em relação à avaliação do Projeto Jovem Aprendiz, conforme os resultados obtidos, fica como sugestão para tema de pesquisa a avaliação da aprendizagem em categorias específicas que contemplem a percepção da empresa e do aprendiz.

Ao término desta pesquisa, conclui-se que o objetivo geral foi alcançado, tendo em vista que o Projeto Jovem Aprendiz possui um importante papel na formação dos aprendizes, atuando diretamente no desenvolvimento profissional.

De fato as discussões sobre o assunto não se esgotam com a finalização deste trabalho, pontuando-se a necessidade de que novos questionamentos surjam e possam servir de base de estudo para outros acadêmicos de Serviço Social.

REFERÊNCIAS

ABREU, Marina Maciel. **A dimensão pedagógica do Serviço Social:** bases histórico-conceituais e expressões particulares na sociedade brasileira. *Serviço Social e Sociedade* 79, ano XXV. São Paulo. Cortez, 2004, p. 43-71.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 3.ed. São Paulo: Cortez, 1995.

_____. **Os sentidos do trabalho.** 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo e ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital.** Disponível em <http://www.bibvirt.futuro.usp.br/textos/hemeroteca/eds/vol25_n87/eds_25n87_2.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2007.

ASSOCIAÇÃO DOS DIRIGENTES DE VENDAS E MARKETING DO BRASIL. **Top Social.** Disponível em: <<http://www.advbfm.org.br/>>. Acesso em: 16 nov. 2006.

BIGLIONE, Ana; Márcia, WOODS. **Marketing relacionado a causas.** Disponível em: <<http://www.treinamento.sky.tv.br/>>. Acesso em: 13 out. 2006.

BRASIL. **Manual da Aprendizagem:** o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz. – Brasília: TEM. SIT, SPPE, 2006. 48p.

CAVALCANTI, Marly (Org.). **Gestão Social, estratégias e parcerias:** redescobrimo a essência da administração brasileira de comunidades para o Terceiro Setor. São Paulo: Saraiva, 2006.

CREDIDIO, Fernando. et al. **ISO 26000 a norma internacional de responsabilidade social.** *Revista Filantropia: responsabilidade social e terceiro setor*, São Paulo, edição 25, p.42-43, set./out. 2006.

_____. **Definindo conceitos e papéis.** Disponível em: <http://www.socialtec.org.br/Downloads/MarketingSocial/FernandoCredidio_DefinindoConceitosePapeis.doc>. Acesso em: 05 jan. 2006.

ENCICLOPÉDIA eletrônica Wikipedia. **Filantropia**. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Filantropia>>. Acesso em: 16 nov. 2006.

FEDATO, Maria Cristina Lopes. **Responsabilidade Social Corporativa: benefício social ou vantagem competitiva ? Um estudo das estratégias de atuação social empresarial e sua avaliação de resultados**. São Paulo, 2005. 142 f. Universidade de São Paulo. Programa de Pós-Graduação em Administração.

FISCHER, Rosa Maria. **O desafio da colaboração: práticas de responsabilidade social entre empresas e terceiro setor**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FISCHMANN, Roseli. **Responsabilidade Social**. Disponível em: <<http://www.rits.org.br/acervo-d/Fischmann.doc>>. Acesso em: 03 nov. 2006.

FONTES, Miguel. **Marketing social revisitado: novos paradigmas do mercado social**. Florianópolis: Cidade Futura, 2001.

GASPAR, Carlos Alberto de Faria. **Revista Cidadania**. Disponível em: <<http://acontecendoaqui.com.br/index51.php?id=4127>>. Acesso em: 20 out. 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 2 ed. São Paulo: Atlas S.A, 1987.

GRANEMANN, Sara. **Processos de trabalho e Serviço Social I**. IN: Cadernos de capacitação. Brasília: CFESS/CEAD/UNB. 1999, p. 155-166.

GRUPO DE INSTITUTOS FUNDAÇÕES E EMPRESAS. **Investimento Social Privado**. Disponível em: <<http://www.gife.org.br/>>. Acesso em: 22 jan. 2007.

GUIA EXAME 2005 – Boa Cidadania Corporativa. São Paulo: Editora Abril, 2005.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **O Serviço Social na Contemporaneidade: dimensões históricas, teóricas e ético-políticas**. Fortaleza: CRESS/CE, Debate nº6, 1997.

_____. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. São Paulo, Cortez, 1998.

IDES/PROMENOR. **Projeto Jovem Aprendiz**. ZUBATCH, Karine O. e SANTOS, Michelle (Org.). Florianópolis. 2004.

_____. Regimento Interno do Programa Jovem Trabalhador. 2004.

_____. **Regulamento Interno do Projeto Jovem Aprendiz**. 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ANÁLISES SOCIAIS E ECONÔMICAS. **Responsabilidade social e ética nas organizações**. Disponível em: <http://www.ibase.org.br/modules.php?name=Conteudo&pid=68>>. Acesso em: 07 nov. 2006a.

_____. **Balço Social**. Disponível em: <http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>>. Acesso em: 09 nov. 2006.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Perguntas frequentes**. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3344&Alias=Ethos&Lang=pt-BR>. Acesso em: 18 nov.2006.

_____. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial**. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=4079&Alias=Ethos&Lang=pt-BR>>. Acesso em: 02 dez. 2006.

JOGO DA CIDADANIA. **Responsabilidade Social Empresarial**. Disponível em <http://treinamento.sky.tv.br>>. Acesso em: 13 out. 2006.

KARKOTLI, Gilson; ARAGÃO, Sueli. **Responsabilidade Social: uma contribuição à gestão transformadora das organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

KARKOTLI, Gilson. **Responsabilidade Social Empresarial**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

MATTAR, Hélio. **Os novos desafios da responsabilidade social**. Disponível em: <http://www.akatu.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?inoid=802&sid=84&tpl=view%5Ftipo4%2Ehtm>>. Acesso em 14 nov. 2006.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

_____. **Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial: A Administração do Terceiro Setor**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MILANO, Miguel S. et al. **Responsabilidade Social Empresarial: o meio ambiente faz parte do nosso negócio**. Curitiba: FBPN, 2002.

Minayo, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Cortez, 2003.

MONTAÑO, Carlos. **Terceiro setor e questão social: crítica ao padrão emergente de intervenção social**. / Carlos Montaña. / São Paulo: Cortez, 2002.

MUELLER, Adriana. **A utilização dos indicadores de responsabilidade social corporativa e sua relação com os stakeholders**. Florianópolis, 2003. 201 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Emprego**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/emprego.php>>. Acesso em 17 jan. 2007.

PEREIRA, Armand. **Educação, Formação e Empregabilidade: algumas questões e opções para combater o desemprego juvenil**. IN: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Desemprego juvenil no Brasil: em busca de opções à luz de algumas experiências internacionais. 2. ed. - Brasília : OIT, 2001. 13-19p.

PINTO, Catarine; REIS, Paulo. **Marketing social x Marketing relacionado à causa**. Disponível em: <[http://www.socialtec.org.br/Downloads/ARTIGO MRC X MS Paulo e Catarine.doc](http://www.socialtec.org.br/Downloads/ARTIGO_MRC_X_MS_Paulo_e_Catarine.doc)>. Acesso em: 02 dez. 2006

POCHMANN, Márcio. **Emprego e Desemprego Juvenil no Brasil: as transformações nos Anos 90**. IN: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Desemprego juvenil no Brasil: em busca de opções à luz de algumas experiências internacionais. 2. ed. - Brasília : OIT, 2001. 27-39p.

POCHMANN; SICSU; ASSIS. **Elementos para compreender a questão do desemprego no Brasil**. IN: Encontro dos Economistas. Brasília, 2004. Disponível em:

<http://www.desempregozero.org.br/artigos/encontro_dos_economistas_mst.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2007.

PROMENOR. **Estatuto**. 2005.

REVISTA VENCER. **O trabalho no Século XXI**. Disponível em: <http://www.vencer.com.br/materia_completa.asp?codedition=64&pagenumber=14>. Acesso em: 12 fev. 2006.

RICO, Elisabeth de Melo. **Responsabilidade Social Empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável**. São Paulo, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n4/a09v18n4.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2006.

RUVIARO, Karen L. C. **Responsabilidade Social das Empresas: novas possibilidades de intervenção no serviço social**. Fpolis, SC. UFSC, 2005.

SCHIAVO, Márcio Ruiz. **Conceito de Marketing Social**. Disponível em: <http://www.socialtec.org.br/Downloads/MarketingSocial/MarcioRuizSchiavo_ConceitoMS.doc>. Acesso em: 15 jan.2007.

SILVA e SILVA, Maria da Glória. **Educação e cidadania: disciplina de modalidade à distância**. 2 ed. Palhoça: Unisul Virtual, 2006.

SILVA, Maria Izabel da. **Estado & Sociedade Civil: Contribuições para a construção de uma perspectiva emancipatória**. Boletim Electronico Sura número 120, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica. 2006. Disponível em: <<http://www.ts.ucr.ac.cr>>.

SILVA, Joana Simas. **Responsabilidade social empresarial: como as vantagens dos programas de responsabilidade social são percebidas pelas empresas de telefonia celular da Grande Florianópolis**, Fpolis, SC. UFSC, 2003.

UNIETHOS. **Responsabilidade social das empresas – primeiros passos.** Disponível em: http://www.uniethos.org.br/Uniethos/Documents/responsabilidade_micro_empresas_passo.pdf. Acesso em: 28 nov. 2006.

ZUBATCH, Karine Oara. **Promenor, trajetória institucional e os desafios da atualidade.** Florianópolis, SC. UFSC, 1999.

LEIS E DECRETOS

BRASIL. **Lei 8.069/90.** Estatuto da Criança e do Adolescente. Florianópolis: Prefeitura Municipal de Florianópolis, Secretaria Municipal de Saúde e Desenvolvimento Social, 1994.

BRASIL. **Lei 10.097/00.** Lei da Aprendizagem. Disponível em: http://www.mte.gov.br/aprendizagem/leg_leis_2000.asp. Acesso em 29/10/2006

BRASIL. **Decreto 5.598/05.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm. Acesso em: 23 jan. 2007.

APÊNDICE

APÊNDICE A

PROJETO JOVEM APRENDIZ COMO UMA AÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Local:

Data: ____ / ____ /2006

Hora:

DADOS DA EMPRESA

Empresa:

Endereço:

Cidade:

Fone:

Email:

Site:

Área de Atuação:

DADOS DO ENTREVISTADO

Nome:

Cargo na empresa:

Setor:

Tempo na empresa:

Formação:

1) O que a empresa entende por Responsabilidade Social ?

2) A empresa já possuía alguma ação de RS ? Se a resposta for sim, quais e para qual público?

3) A empresa desenvolve o Projeto Jovem Aprendiz como uma ação de Responsabilidade Social ?

4) O que levou a empresa a implantar o Projeto Jovem Aprendiz ?

5) Como a empresa teve conhecimento sobre o Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR ?

6) A empresa pretende manter a aprendizagem nos próximos anos ?

- Sim. Por quê ?
 Não. Por quê ?

7) Em que áreas da empresa estão inseridos os jovens aprendizes ?

8) O público interno tem conhecimento deste Projeto pela empresa ?

- Sim
 Não
 Sim e colaboram no aprendizado do jovem

9) Quais as vantagens que a aprendizagem proporcionou para empresa ?

10) Já foi realizada alguma pesquisa internamente para avaliação deste Programa ? Se a resposta for sim, como foram os resultados ?

11) Quais os meios utilizados pela empresa para divulgação da prática de responsabilidade social e do PJA ?

12) Como a empresa avalia o PJA ?

Assinatura / Carimbo

ANEXO

8. Será periodicamente submetido a avaliações comportamentais e de aprendizagem que poderão acontecer na própria empresa, como na IDES/PROMENOR.

9. Deverá desempenhar suas atribuições com comprometimento e disciplina. O não cumprimento desse regulamento e/ou quaisquer faltas graves que venham a ser cometidas, poderão reverter em advertência, suspensão e até mesmo demissão.

10. No término do contrato de aprendizagem receberá certificação da aprendizagem desenvolvida. Nos casos em que o contrato termine antes do tempo previsto, será emitido uma declaração.

11. O contrato de aprendizagem se extinguirá ao seu término, ou no mês em que o adolescente completar 18 anos, ou ainda, antecipadamente, nas seguintes hipóteses previstas no artigo 433 da **CLT**:

- a) Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz (consenso **INSTITUIÇÃO/EMPRESA**);
- b) falta disciplinar grave;
- c) ausências injustificadas à escola que implique perda do ano letivo;
- d) a pedido do aprendiz.

12. O regulamento interno da IDES/PROMENOR, assinado pelo adolescente e responsável na admissão, não perde sua validade quando este é alterado ou modificado, automaticamente fica aceito pelo adolescente e responsável, mesmo sem suas assinaturas, considerando que sempre serão informados destas alterações.

11.1 O referido regulamento terá flexibilidade de acordo com as necessidades apresentadas, sendo que cada caso será estudado isoladamente.

11.2 Os casos de indisciplina e outros delitos serão enquadrados no art. 482 incisos A-L da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), observadas as alterações provenientes da Lei 10.097/2000.

Florianópolis, de _____ de 2007.

Adolescente Aprendiz

Responsável

ANEXO B
IRMANDADE DO DIVINO ESPIRITO SANTO / PROMENOR
Programa Jovem Trabalhador
Projeto Aprendiz

Aprendiz: _____ Data: _____

e-mail: _____

Empresa: _____

Colaborador(a): _____ e-mail: _____

Dias na Empresa: _____ Horário: _____

Dia na Intituição: _____ Horário: _____

1- Como está o desenvolvimento do Aprendiz na Empresa. Em que se destaca e, em que poderia estar melhorando?

2- Quais as atividades que o Aprendiz executa no setor?

3- Você tem conseguido relacionar a prática desenvolvida na Empresa com os módulos teóricos desenvolvidos na Instituição? Exemplifique.

4- Qual a sua opinião quanto ao atendimento prestado na IDES/PROMENOR?

Colaborador(a) _____

Aprendiz _____

5- Você tem sugestão para o processo de acompanhamento e da avaliação do Projeto Aprendiz? Quais?(caso haja rejeição do processo, esclarecer a importância).

Colaborador(a) _____

Aprendiz _____

6- Condições do local de trabalho (observação estagiária(o))

() Adequado

() Necessário alterações. Quais? _____

() Inadequado. Por quê? _____

7- Como está o andamento dos módulos específicos da Empresa? (questão exclusiva das Empresas CEF e Brasil Telecom)

Serviço Social – PJT

Aprendiz

Colaborador(a)

ANEXO C



Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Mensagem de veto

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos." (NR)

"....."

"Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos." (NR)

"Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação." (NR)

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

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

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

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

"Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional." (AC)

"§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz." (NR)

"Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:" (NR)

"I – Escolas Técnicas de Educação;" (AC)

"II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente." (AC)

"§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados." (AC)

"§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional." (AC)

"§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo." (AC)

"Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

"Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada." (NR)

"§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica." (NR)

"§ 2º Revogado."

"Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:" (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;" (AC)

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

"III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou" (AC)

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

"§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo." (AC)

Art. 2º O art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 7º:

"§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento." (AC)

Art. 3º São revogados o art. 80, o § 1º do art. 405, os arts. 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Francisco Dornelles

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 20.12.2000

ANEXO D



Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005.

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente,

DECRETA:

Art. 1º Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO I

DO APRENDIZ

Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

CAPÍTULO II

DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 5º O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9º da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

CAPÍTULO III

DA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL E DAS ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL MÉTODICA

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

Art. 6º Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.

Art. 7º A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;
- II - horário especial para o exercício das atividades; e
- III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a dezoito anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1º As entidades mencionadas nos incisos deste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizizes

Art. 9º Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9º deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973, bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no art 8º.

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o caput será verificada pela inspeção do trabalho.

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto.

§ 1º Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 8º deste Decreto.

§ 2º A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do art. 9º, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I - a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem ; e

II - o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

Art. 16. A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do § 1º do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do § 2º daquele artigo.

Parágrafo único. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, não se aplicando o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO V

DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Seção I

Da Remuneração

Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000.

Seção II

Da Jornada

Art. 18. A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias.

§ 1º O limite previsto no caput deste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A da CLT.

Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Art. 20. A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

Art. 21. Quando o menor de dezoito anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de dezoito anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

Art. 22. As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados.

§ 1º As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados.

§ 2º É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

Art. 23. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um

empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

§ 2º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 3º Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

§ 4º Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 24. Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

Seção V

Das Férias

Art. 25. As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

Art. 26. As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

Seção VII

Do Vale-Transporte

Art. 27. É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II - falta disciplinar grave;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e

IV - a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

Art. 29. Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art. 28 deste Decreto, serão observadas as seguintes disposições:

I - o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

II - a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e

III - a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

Art. 30. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art. 28 deste Decreto.

CAPÍTULO VI

DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM

Art. 31. Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

Parágrafo único. O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

Art. 33. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34. Revoga-se o Decreto nº 31.546, de 6 de outubro de 1952.

Brasília, 1º de dezembro de 2005, 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Luiz Marinho

Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.12.2005