

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

**ANA PAULA JORGE CIRINO**

**A PARCERIA ENTRE A ELETROSUL E A ONG TRANSMISSÃO DA CIDADANIA  
E DO SABER: UMA EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM SERVIÇO SOCIAL  
ATUANDO COM O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL –  
PRIMEIRO EMPREGO**

DEPTO. SERVIÇO SOCIAL  
DEFENDIDO E APROVADO  
EM: 26/07/2007

  
Rosana Maria Gaio  
Depto de Serviço Social / CSE

**FLORIANÓPOLIS**

**2007/1**

**ANA PAULA JORGE CIRINO**

**A PARCERIA ENTRE A ELETROSUL E A ONG TRANSMISSÃO DA CIDADANIA  
E DO SABER: UMA EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM SERVIÇO SOCIAL  
ATUANDO COM O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL –  
PRIMEIRO EMPREGO**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. MSc. Rosana Sousa de Moraes Sarmiento

**FLORIANÓPOLIS**

**2007/1**

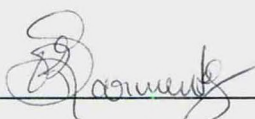


**ANA PAULA JORGE CIRINO**

**A PARCERIA ENTRE A ELETROSUL E A ONG TRANSMISSÃO DA CIDADANIA  
E DO SABER: UMA EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM SERVIÇO SOCIAL  
ATUANDO COM O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL –  
PRIMEIRO EMPREGO**

**Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela banca examinadora como requisito  
parcial para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.**

**BANCA EXAMINADORA:**



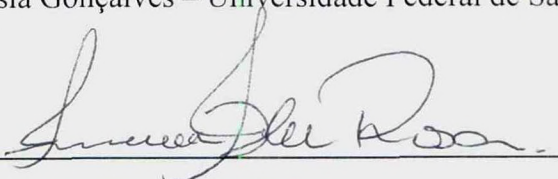
**Orientadora**

Prof<sup>ª</sup>. MSc. Rosana Sousa de Moraes Sarmento – Universidade Federal de Santa Catarina



**1<sup>ª</sup> Examinadora**

Prof<sup>ª</sup>. MSc. Rita de Cassia Gonçalves – Universidade Federal de Santa Catarina



**2<sup>ª</sup> Examinadora**

Prof<sup>ª</sup>. Jussara Jovita Souza da Rosa

Florianópolis, Julho de 2007

Dedico este trabalho a quem me vem proporcionando experimentar o mais complexo e maravilhoso papel que eu poderia desejar o de mãe. A você minha filha Isabeli, principalmente pelas horas que estive ausente nestes últimos meses. Com todo o meu amor.

"Não é o desafio que nos deparamos que determina quem somos é o que estamos nos tornando, mas a maneira com que respondemos ao desafio. Somos combatentes, idealistas, mas plenamente conscientes, porque o ter consciência não nos obriga a ter teoria sobre as coisas: só nos obriga a sermos conscientes. Problemas para vencer, liberdade para provar e enquanto acreditarmos no nosso sonho, nada é por acaso." (Henfil)

## AGRADECIMENTOS

Para que hoje eu esteja conseguindo completar o meu período acadêmico e ter elaborado este trabalho de Conclusão de Curso, algumas pessoas tiveram uma importância essencial.

Agradeço a Deus, primeiramente por ter me dado a vida, e por ter me proporcionado conforto e alento em todos os momentos que precisei.

Aos meus pais, amados, Marli e Paulo, por tudo que precisarem fazer e se abnegar para terem me proporcionado uma criação maravilhosa, com muito amor e dedicação. Vocês são os meus maiores mestres, com quem eu pude aprender as maiores lições desta vida. Sempre me incentivando e me apoiando em todas as decisões. Procurando sempre me incentivar a trilhar pelo caminho dos estudos.

A minhas irmãs. Carol por juntamente com a nossa mãe ter colaborado com os cuidados com a minha filha e sua afilhada, nesses vários momentos que precisei estar ausente. Também pelas suas palavras de incentivo e de amor em todos os momentos que precisei, obrigada mana. A Patrícia, minha irmã que o destino se encarregou de nos afastar geograficamente, mas que esta sempre em meus pensamentos, que com certeza torceu muito por mim.

Aos meus irmãos. Carlos (Duda), por também ter me ajudado com cuidados com a minha filhota. E ao Paulinho e Júlio por sempre terem torcido por mim.

Ao meu marido e meu amor Paulo, que sofreu tanto quanto eu neste processo. Que foi pai e mãe de nossa filha em todos os momentos que fiquei ausente. Por também ter me dado apoio em todos os momentos, inclusive naqueles que pensei em desistir.

A minha filha Isabeli. Minha amada desculpe pelas longas horas de ausência, em que precisei ser forte para não desistir quanto te ouviu chamar por mim, muitas vezes chorando pedindo um pouquinho de atenção, mas que também foi responsável pelos meus momentos de grande alegria.

A minha sogra mais uma parceira nos cuidados com a minha filha. E a todos os meus demais familiares que torceram por mim e que de alguma forma contribuíram para que concluísse esta etapa.

A amiga que tive a grande oportunidade de conhecer na universidade, Andréia Soares você foi e continua sendo muito importante para mim.



A minha amiga Jemille, que tive o prazer de conhecer também na universidade, mas se tornou minha companhia constante em todas as horas. Minha parceira, com que dividi meus momentos de angústia e alegria. Tivemos a oportunidade de ficarmos grávidas ao mesmo tempo, e que por não ser mãe de primeira viagem, me proporcionou muito aprendizado.

As minhas outras grandes amigas Isabel e Flávia, muito obrigada pelo companheirismo e amizade por todos esses anos.

Aos diretores da ONG- Transmissão da Cidadania e do Saber que me oportunizaram este espaço de estágio. Em especial as queridas Renata e Carmem, que foram muito mais que colegas de trabalho, foram verdadeiras amigas me compreendendo nos momentos difíceis, seja no processo acadêmico como na minha gravidez.

A minha supervisora de campo Assistente Social Cristiane, por ter oportunizado esta experiência singular, que sempre esteve disposta e acessível no processo de transmissão de seus conhecimentos, assim como para o esclarecimento de minhas dúvidas. Estendo o meu agradecimento a também Assistente Social Katty, obrigada pelas dicas e sugestões.

À empresa Eletrosul que também me possibilitou um espaço de aprendizado, a equipe de acompanhamento do programa, em especial a Bernadete, Luciany e Roneci, pelo aprendizado apreendido e compartilhado nas longas horas de trabalho conjuntos. E a Daiane, que durante o meu processo de estágio fomos colegas de trabalho, aprendi muito com você.

A minha orientadora Rosana, pessoa de fundamental importância para que este trabalho fosse concluído. Sempre muito dedicada e profissional. Soube exercer fundamentalmente o papel de orientar, sempre me indicando caminhos para que pudesse ultrapassar as barreiras impostas e principalmente me incentivando e fazendo com que eu acredita-se que eu era capaz. Sempre respeitando as limitações impostas pela minha vida pessoal.

Um especial agradecimento a todos os jovens que participaram do Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego, na localidade em que realizei meu estágio. Principalmente aos que participaram desta pesquisa. Foi maravilhoso o aprendizado que obtive juntamente com vocês, pois com certeza vocês me proporcionaram conhecimentos que nenhuma vida acadêmica poderia me passar. Torço muito por cada um de vocês.

CIRINO, Ana Paula Jorge. **A parceria entre a Eletrosul e a ONG Transmissão da Cidadania e do Saber:** uma experiência de estágio em Serviço Social atuando com o Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

## RESUMO

O trabalho apresenta uma experiência de estágio no Terceiro Setor, precisamente na Organização Não Governamental (ONG) - Transmissão da Cidadania e do Saber - que desenvolve um trabalho social em parceria com a Eletrosul Centrais Elétricas S.A. Tem por objetivo apresentar um levantamento qualitativo e analítico sobre o impacto dos resultados do Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego, gerenciado por esta ONG, na vida dos jovens beneficiados pelo programa após sua conclusão, evidenciando até que ponto ele prepara o jovem para efetivamente ser absorvido pelo mercado de trabalho. Deixa como contribuição um olhar propositivo acerca das possibilidades futuras que este programa tem para aprimorar a ação social junto ao seguimento de jovens.

**Palavras-chave:** Trabalho; Terceiro Setor; Serviço Social.



## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Taxa de Desemprego no Brasil.....	26
<b>Gráfico 2:</b> Representação do sexo dos jovens entrevistados.....	62
<b>Gráfico 3:</b> Representação do sexo dos jovens entrevistados.....	63
<b>Gráfico 4:</b> Representação da etnia dos jovens entrevistados.....	63
<b>Gráfico 5:</b> Representação da naturalidade dos jovens entrevistados.....	64
<b>Gráfico 6:</b> Representação do estado civil dos jovens entrevistados.....	64
<b>Gráfico 7:</b> Representação do número de filhos dos jovens entrevistados.....	65
<b>Gráfico 8:</b> Representação do nível de instrução dos jovens entrevistados.....	65
<b>Gráfico 9:</b> Representação da renda per capita da família dos jovens entrevistados.....	67
<b>Gráfico 10:</b> Primeira pergunta do questionário da pesquisa.....	69
<b>Gráfico 11:</b> Segunda pergunta do questionário da pesquisa.....	70
<b>Gráfico 12:</b> Tipos de Atividades Sócio-Ocupacionais exercidas pelos jovens após conclusão do Programa Preparação Profissional – Primeiro Emprego.....	71
<b>Gráfico 13:</b> Atendimentos realizados pela estagiária na Transmissão da Cidadania e do Saber.....	82



## LISTA DE SIGLAS

<b>BSR</b>	Business for Social Responsibility
<b>CIEE</b>	Centro de Integração Empresa e Escola
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis Trabalhistas
<b>DADP</b>	Divisão de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas
<b>DRT</b>	Delegacia Regional do Trabalho
<b>DGP</b>	Departamento de Gestão de Pessoas
<b>GIFE</b>	Grupo de Institutos, Fundações e Empresas
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>INSS</b>	Instituto Nacional do Seguro Social
<b>ISO</b>	International Organization for Standardization
<b>OIT</b>	Organização Mundial do Trabalho
<b>ONG</b>	Organização Não-Governamental
<b>PEA</b>	População Economicamente Ativa
<b>PIA</b>	População em Idade Ativa
<b>PNAD</b>	Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio
<b>PNBE</b>	Pensamento Nacional das Bases Empresariais
<b>PPPE</b>	Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego
<b>SINE</b>	Sistema Nacional Emprego
<b>TCC</b>	Trabalho de Conclusão de Curso
<b>UFSC</b>	Universidade Federal de Santa Catarina

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>1 O MERCADO DE TRABALHO NA SOCIEDADE ECONÔMICA CAPITALISTA..</b>	<b>13</b>
1.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO A PARTIR DA DÉCADA DE 80.....	13
<b>1.1.2 Os impactos da Reengenharia no mercado de trabalho.....</b>	<b>20</b>
1.2 AS FACES DO DESEMPREGO.....	24
<b>2 A SOCIEDADE ECONÔMICA CAPITALISTA INSERINDO O JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>28</b>
2.1 A PARCERIA DO PÚBLICO COM O TERCEIRO SETOR.....	28
2.2 O TERCEIRO SETOR.....	32
<b>2.2.1 A Responsabilidade Social.....</b>	<b>37</b>
<b>2.2.2 Balanço Social.....</b>	<b>40</b>
<b>2.2.3 Responsabilidade Social no Brasil.....</b>	<b>42</b>
2.3 A INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO.....	45
<b>2.3.1 A importância da escolarização e da qualificação profissional dos jovens.....</b>	<b>47</b>
<b>3 INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO APÓS O DESLIGAMENTO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL – PRIMEIRO EMPREGO.....</b>	<b>50</b>
3.1 ONG TRANSMISSÃO DA CIDADANIA E DO SABER.....	50
<b>3.1.2 Programa e Projetos desenvolvidos pela Transmissão da Cidadania e do Saber.....</b>	<b>53</b>
3.2 PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL – PRIMEIRO EMPREGO (PPPE).....	55
3.3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	60
3.4 RESULTADO DA PESQUISA.....	67
3.5 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	68
<b>4 OS DESAFIOS E AS POSSIBILIDADES DESTA EXPERIÊNCIA À FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....</b>	<b>80</b>
4.1 O ESTÁGIO CURRICULAR NA ONG – TRANSMISSÃO DA CIDADANIA E DO	

SABER.....	80
<b>4.1.2 Descrição da Prática de Estágio.....</b>	<b>81</b>
4.1 SERVIÇO SOCIAL NA INSTITUIÇÃO.....	88
4.2 OS DESAFIOS E AS POSSIBILIDADES À FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	90
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>93</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>97</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>101</b>



## INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresenta uma contextualização do mundo do trabalho na sociedade contemporânea capitalista, procurando conhecer como vieram sendo desenvolvidas as relações e condições de trabalho até os dias atuais.

A opção pela escolha do tema justifica-se pelo interesse em apresentar a experiência de estágio desenvolvida junto às ações sociais gerenciadas pela Organização Não-Governamental (ONG) Transmissão da Cidadania e do Saber em parceria com a Eletrosul Centrais Elétricas S.A, especialmente sobre o Programa de Preparação Profissional - Primeiro Emprego, que tem como foco a preparação dos jovens para inserção no mercado de trabalho formal.

Tem-se como objetivo conhecer e publicizar os resultados deste programa na vida profissional de cada um dos jovens que participaram e conseguiram concluí-lo. Para isto, realizou-se uma pesquisa qualitativa junto a estes jovens, no sentido de levantar seu perfil sócio-econômico e saber o significado e importância do programa no momento em que se submeteram às condições de seleção do mercado de trabalho para obtenção de um emprego formal.

Em se tratando de uma experiência de estágio profissional, direciona-se também um olhar apreciativo sobre a ação profissional do Serviço Social junto ao Terceiro Setor, destacando as possibilidades e desafios existentes para o estagiário durante sua formação profissional.

Buscando atender o objetivo proposto, o presente trabalho está organizado em quatro capítulos. Inicia fazendo uma contextualização acerca do mundo do trabalho na sociedade econômica capitalista, descrevendo como vêm se estabelecendo as relações e condições de trabalho, considerando as influências do modelo “Fordista” e “Taylorista”, e destacando esta história a partir da década de 80, por considerá-la um momento de grandes mudanças no modo de produção e nas relações de produção, que resultaram em grandes impactos e desenharam um novo cenário econômico, político e social. Em seguida, ressalta-se a Reestruturação Produtiva e a Reengenharia, apontando seus impactos nas relações do trabalhador com o trabalho e com seus direitos.

No segundo capítulo, o leitor tem a oportunidade de conhecer como vem sendo desenvolvida a parceria entre o Setor Público e o Terceiro Setor - como se caracteriza e quais as categorias que o compõem. Oportunidade em que se faz uma aproximação conceitual sobre

o Terceiro Setor e a Responsabilidade Social. Segue conhecendo o processo histórico da inserção das ações de “Responsabilidade Social” nas organizações brasileiras. Em seguida, apresenta-se a realidade das dificuldades de inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho formal e as barreiras enfrentadas por eles neste competitivo mercado, dadas as suas condições econômicas e sociais.

O terceiro capítulo é dedicado ao relato sobre a ONG Transmissão da Cidadania e do Saber, descrevendo-a desde sua gênese e atuação na gestão social em parceria com a Eletrosul Centrais Elétricas S.A. É o momento em que o Serviço Social ganha destaque, apresentando sua intervenção junto ao Programa de Preparação Profissional - Primeiro Emprego, como também a caracterização das ações da estagiária de Serviço Social junto a este Programa.

O último capítulo refere-se aos desafios e às possibilidades desta experiência de estágio à formação profissional, partindo-se então para o encerramento e tecendo-se as considerações finais.

Deseja-se que o conteúdo deste trabalho possa propiciar uma leitura agradável e construtiva para aqueles que se interessem pela defesa da causa do jovem trabalhador e por uma experiência de formação profissional junto ao Terceiro Setor.



# 1 O MERCADO DE TRABALHO NA SOCIEDADE ECONÔMICA CAPITALISTA

## 1.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO A PARTIR DA DÉCADA DE 80

Vivemos, neste final de século, mudanças profundas na sociedade, as quais se expressam em alterações econômicas, sociais, culturais e, principalmente, em transformações no mundo do trabalho.

Foram várias as transformações no mundo do trabalho que se processaram devido a acontecimentos históricos registrados nas décadas passadas, como a mudança do perfil do trabalhador brasileiro - que migra do campo para os grandes centros urbanos -, a alteração das leis trabalhistas, a introdução da tecnologia, a evolução científica e o desenvolvimento das forças produtivas. Elas, especialmente a partir da década de 80, atingiram não só de forma material, como também social, o estilo de vida dos trabalhadores nos países capitalistas industrializados. “Esta foi a década que se vivenciou o momento mais agudo nessa história do mundo do trabalho, porque ela presenciou de maneira simultânea, uma dupla crise, que atingiu a materialidade e a objetividade da classe trabalhadora.” (ANTUNES, 1997, p. 78). Estas crises ocasionaram mudanças significantes no processo de trabalho e de produção do capital, desenvolvendo outra problemática que foi a crise da subjetividade da *classe-que-vive-do-trabalho*<sup>1</sup>.

Foi no decorrer da década de 80 que grandes evoluções tecnológicas foram introduzidas nos universos fabris: a automação, a robótica e a microeletrônica - com o intuito de aumentar e qualificar a produção do capital.

Estas mudanças que incidiram foram influenciadas pelos modelos Taylorista e Fordista, que são modelos produtivos do capitalismo desenvolvidos no século passado. O Taylorismo foi desenvolvido por Frederick W. Taylor, surgiu no final do século XIX, numa época marcada pelo avanço da grande indústria no ramo têxtil. Já o Fordismo surge em 1914, como estilo de organização do trabalho, quando Henry Ford inseriu a jornada de oito horas a cinco dólares de recompensa para o trabalho em linha de montagem. Esse estilo de

---

<sup>1</sup> Utilizamos a expressão *classe-que-vive-do-trabalho* como sinônimo de classe trabalhadora. Ao contrário de autores que defendem o fim do trabalho e o fim da classe trabalhadora, esta expressão pretende enfatizar o sentido contemporâneo da classe trabalhadora (e do trabalho). Ela compreende: 1) todos aqueles que vendem sua força de trabalho, incluindo tanto o trabalho produtivo quanto o improdutivo 2) inclui assalariados do setor de serviços e também proletariado rural; 3) inclui proletariado precarizado, sem direitos e também os trabalhadores desempregados, que compreendem o exército industrial de reserva; 3) e exclui, naturalmente os gestores e altos funcionários do capital, que recebem rendimentos elevados ou vivem de juros. (ANTUNES, 1997, p. 27).



organização desenvolveu-se e consolidou-se nos países capitalistas ocidentais em meados de 1970, persistindo por mais alguns anos. Pode-se compreender melhor como se desenvolveram estes dois modelos na explicação de Antunes (1997, p. 17):

O fordismo fundamentalmente como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo do século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através do controle dos tempos e movimentos, pelo cronômetro fordista e produção em série taylorista: pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções, pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. Menos do que um modelo de organização societal, que abrangeria igualmente esferas ampliadas da sociedade, compreendemos o fordismo como processo de trabalho que, junto com o taylorismo, predominou na grande indústria capitalista ao longo deste século.

No final da década de 60, o modelo Fordista/Keynesianismo<sup>2</sup>, que primava pela produção e pelo consumo em massa, começa a mostrar sinais de exaustão e declínio do crescimento econômico, tendo como auge da sua crise a década de 70, sendo alguns dos fatores a queda da taxa de lucro, os efeitos do pós-guerra que atingiram a economia mundial e as exigências dos operários com as greves, sendo esta uma crise estrutural do capital, conforme Antunes (2005, p. 31):

De fato, determina crise do Fordismo e do Keynesianismo era expressão fenomênica de um quadro crítico mais complexo. Ela exprime, em seu significado mais profundo, uma crise estrutural do capital onde se destaca a tendência decrescente da taxa de lucro. Era também a manifestação, tanto do sentido destrutivo da lógica do capital, presente na intensificação da lei de tendência decrescente do valor de uso das mercadorias, quanto da incompatibilidade do sistema metabólico social do capital.

---

<sup>2</sup> O modelo Keynesiano do “pleno emprego” visava manter um certo padrão salarial, negociando com as diversas categorias de trabalhadores, por intermédio de sua representação sindical. Coube ao Estado viabilizar salários indiretos por meio de políticas sociais públicas, operando uma rede de serviços sociais, que permitisse liberar parte da renda monetária da população para o consumo de massa e conseqüentemente dinamização da produção econômica. Esse acordo entre Estado, *empresariado* e *sindicatos* envolveu uma ampliação das funções do Estado no campo das políticas públicas, que passaram a dispor de ampla abrangência, permitindo que fosse liberada parcela da renda familiar para o consumo. A tais medidas, aliou-se uma rigorosa administração dos gastos governamentais. Assim, a implantação de uma rede pública de serviços sociais é parte da chamada regulação Keynesiana da economia, uma das estratégias de reversão das crises cíclicas do capitalismo no pós-guerra. (IAMAMOTO, 2007, p. 30).



Estes modelos econômicos de produção afetavam diretamente os direitos trabalhistas desta época. Há uma desregulamentação, havendo uma substituição e eliminação de direitos e conquistas históricas dos trabalhadores que desencadeou na “revolta do operário-massa”, constituindo um dos principais elementos internos para a crise do modelo Fordista/Keynesianismo. “De um lado estes mecanismos oprimiram e desqualificaram tecnicamente o trabalhador [...] também criou condições para a construção de uma nova sociabilidade, que questionou o próprio controle social da produção” (GRAVE, 2002, p. 82).

Antunes (1997, p. 41) complementa:

Se o operário-massa foi à base para a expansão do “compromisso” social-democrata anterior, ele foi também elemento de transbordamento, ruptura e confrontação, da qual foram forte expressão os movimentos pelo controle social da produção no final dos anos 60.

Apesar das lutas dos trabalhadores durante alguns anos, estes não conseguiram ultrapassar as barreiras colocadas pelo padrão de regulação dominante, pois, no olhar deste autor na crise engendrada pelo capital na década de 70, se os trabalhadores puderam ter o controle da fábrica, tinham também condições de fazê-la gerar mais lucro. Os capitalistas notaram que seria mais vantajoso envolver o trabalhador no processo produtivo, pois este, utilizando da sua capacidade intelectual, saberia optar por processos com mais eficiência. Mas, para isso, seria necessário dar abertura para criatividade e a iniciativa do trabalhador. Segundo Grave (2000, p.84), “estavam, portanto, dadas as bases para o novo modelo de produção em curso o Toyotismo”.

Ainda conforme Grave (2000, p. 84), seus elementos básicos são:

a) a produção é orientada para as exigências das demandas dos consumidores, diferente da produção em massa fordista; b) o trabalhador geralmente é responsável pela operação de inúmeras máquinas e trabalha em equipes; c) o tempo é o mais bem aproveitado possível, princípio do *just-in-time*<sup>3</sup>; d) os estoques são os mínimos possíveis; e) a empresa possui uma estrutura horizontalizada e empreende esforços na atividade fim da empresa, terceirizando o restante; f) a construção dos círculos de controle de qualidade – CCQ’s permitem a apropriação da empresa do conhecimento do trabalhador, uma vez que esse é chamado a participar do processo produtivo, contribuindo com sua melhoria e otimização.

<sup>3</sup> A técnica do *Just-In-Time* tem por objetivo dispor dos produtos na quantidade e no momento necessário para satisfazer as demandas imediatas da linha de produção. Visa reduzir estoques em todos os níveis, incrementar a capacidade disponível em grandes investimentos adicionais, diminuir o tempo de fabricação e melhorar a produtividade e qualidade dos produtos fabricados.



Diferente do modelo do Fordismo, que primava pela separação rígida entre a concepção e a execução, o modelo do Toyotismo compreende a importância da troca entre o pensar e o agir dentro da sua execução. Desta maneira, tão importante quanto o desenvolvimento de novos equipamentos, “que cada vez mais exigem o processo produtivo da necessidade de trabalho vivo, sem, contudo, restringir-lhe a produtividade é também o envolvimento adequado da força de trabalho ao processo de acumulação do capital” (GRAVE, 2000, p. 84) que estavam explicitados nos interesses e finalidades da empresa, dando ênfase nos da produção. Assim, conforme Antunes (1997, p. 130):

Contando com maior “participação” nos projetos que nascem das discussões dos círculos de controle de qualidade, com maior “envolvimento” dos trabalhadores, a subjetividade que então se manifesta encontra-se estranhada em relação ao que se produz e a quem se produz [...] Mais complexificada, a aparência de maior liberdade no espaço produtivo tem como contrapartida o fato de que as personificações do trabalho devem se converter em personificações do capital. Se assim não o fizerem, se não demonstrarem essas “aptidões” (vontade, disposição e desejo), trabalhadores serão substituídos por outros que demonstrem “perfil” e “atributos” para aceitar esses “novos” desafios.

Segundo Grave, alguns autores consideram que o modelo do Toyotismo trouxe alguns avanços entre patrões e trabalhadores pelo fato de se estabelecerem maiores graus de participação e autonomia dentro do espaço organizacional. Mas o que aconteceu não favoreceu os trabalhadores, bem pelo contrário, como afirma Antunes (1997, p.31.), “propiciou maior intensificação do trabalho, precarização e terceirização, maior competição entre eles, a universalização da insegurança e a conseqüente destruição do mecanismo de organização de classe”.

O fato dos estilos de vida dos trabalhadores terem se modificado de forma gradativa, e concomitantemente, o mercado de trabalho se tornado mais exigente e competitivo, impõe formas de produção compatíveis com as regras de uma concorrência acirrada.

A concorrência desencadeada pelo capitalismo mundial no final do século XX levou a economia em direção a um crescente conflito econômico e social, e, conseqüentemente, à “desestruturação do mundo do trabalho”. (ANTUNES, 1997)

Na década de 70, começam a se afirmar os sinais de rompimento do modelo desenvolvimentista. Já nos anos 80, a situação alterou-se profundamente levando-o à sua ruptura. “A crise econômica abalou o equilíbrio econômico construído nas décadas de 50 a



70, que tinha como linha a industrialização e o Estado regulador das relações internas e externas da economia nacional”. (ANTUNES, 1997, p.30)

A desarticulação do padrão de desenvolvimento do Brasil acontece simultaneamente à grande necessidade do “surgimento de um novo padrão tecnológico e produtivo em nível mundial, resultado de um processo de desestruturação da ordem econômica mundial e da crise que começa atingir o mundo capitalista”. (ANTUNES, 1997, 31)

No Brasil, até os anos 80, tivemos aumento significativo do emprego assalariado. No entanto, com o agravamento da crise da dívida e do padrão de desenvolvimento nacional a partir dessa década, o quadro de crescimento do emprego foi alterado. “Neste período, o emprego assalariado com carteira cresce em tamanho menor que o sem carteira. Existiu um aumento das atividades informais e a busca de formas alternativas para complementar o rendimento familiar”. (POCHMANN, 2000, p. 35).

Esta década foi marcada por altas taxas inflacionárias e baixas taxas de crescimento econômico, sendo considerada como “década perdida”. A estagnação da economia, acompanhada das elevadas taxas de inflação e dos impactos perversos dos planos de estabilização econômica, levou à queda do ritmo da expansão do emprego assalariado com carteira assinada, à elevação das taxas de desemprego, ao crescimento de ocupações assalariadas sem registro formal e à precarização do mercado de trabalho. Esta queda no nível de emprego formal e no poder aquisitivo do assalariado resultou na redução do padrão de vida das classes trabalhadoras e no conseqüente agravamento da pobreza. (ANTUNES, 1997)

Dessa forma, nos anos 80, as mudanças no âmbito econômico alteraram a dinâmica do mercado de trabalho, pois ocorreu um aumento do desemprego e teve início a degradação das condições de trabalho, com a ampliação da informalidade. Como afirma Lira (2001,ano, p.? ):

Na década de 1990 e no início do século XXI, a informalidade coloca a maioria dos trabalhadores numa situação de insegurança e instabilidade, cujo desdobramento é maior segmentação entre os trabalhadores, e a fragmentação da sua identidade enquanto trabalhador. Fraturas que abalam os vínculos mais próximos, como a família (dada à proximidade dos riscos de pauperização), e também os parâmetros de sociabilidade, pois na ausência do poder institucional que garanta e viabilize, de forma concreta direitos estabelecidos apenas na legislação, e sem políticas sociais que resguardem o direito a uma proteção social em casos de vulnerabilidade (como desemprego, doença, por exemplo), cria-se um ambiente na contramão da democratização e universalização dos direitos sociais e políticos, postos na Constituição, mais fragilizados pelas investidas do capital e de suas representações nos âmbitos econômico e político.



Até aproximadamente a década de 80, os níveis de emprego sofriam alterações conforme a situação econômica do país, mas, no início da década de 90, o contexto sofreu modificações. Quando as atividades econômicas se recuperavam, não havia um resgate do número de postos de trabalho perdidos na mesma proporção.

Ocorreu uma mudança que tornou esta situação mais problemática do que já era, a abertura da economia aos produtos internacionais. Esta concorrência prejudicou alguns segmentos das indústrias brasileiras. Estas, para poderem competir com os produtos importados, precisaram aumentar sua produtividade. Justificando ter que reduzir gastos, já que tinham tido mais despesas com a necessidade da adequação dos maquinários para ampliação da produção, deram início ao processo de redução de funcionários. (LIRA, 2001)

A década de 90 foi marcada pelo fim da capacidade de gerar postos de trabalho suficientes para atender a demanda. Somando-se a isso e a diminuição dos postos de trabalho no setor industrial e na agricultura, esta pode ser chamada de “década do desemprego”. Nela, “o país gerou 3,3 milhões de desempregados ao ritmo de um desocupado a cada 1,1 minuto”, como afirma Pochmann (2001). Houve crescimento da População em Idade Ativa (PIA) em relação à População Economicamente Ativa (PEA), o que influenciou diretamente o aumento do desemprego.

Segundo Pochmann (2000, p. 88 e 89):

a partir de 1991, a economia brasileira alterou drasticamente sua relação com o desemprego mundial. Em 1999, representou 5,61 por cento do total do desemprego no mundo, apesar de contribuir com 3,12 por cento na PEA global. Em contrapartida, no ano de 1986, por exemplo, a participação do Brasil no desemprego mundial foi estimada em 1,68 por cento, enquanto representava 2,75 por cento da população ativa mundial. Em 1975, os trabalhadores brasileiros sem-emprego representavam 1,81 por cento do desemprego mundial e a PEA nacional 2,50 por cento da força de trabalho global.

A abertura econômica e o baixo crescimento produziram taxas elevadas de desemprego e alteraram a estrutura e o desenvolvimento do mercado de trabalho nos anos 90. Na década de 80, a principal preocupação do povo brasileiro eram os constantes desníveis da inflação, mas, na década seguinte, o desemprego assumiu papel de protagonista. (POCHMANN, 2000).



Tendo o desemprego este tipo de protagonismo, ocorreu uma diminuição do emprego no setor público, resultado das privatizações e do próprio enxugamento da máquina pública. As privatizações também contribuíram com a redução dos postos de trabalho, pois os novos proprietários das empresas executaram também um processo de enxugamento no quadro de vagas das empresas.

Em virtude da crise de 1990, as empresas buscaram se ajustar aos padrões produtivos e gerenciais, a fim de atender às novas exigências de competitividade, buscando novas estratégias industriais para aumentar a produtividade e a qualidade de seus produtos. Para isso, reduziram, ainda mais, seu quadro de trabalhadores.

A abertura comercial e financeira colocou a economia brasileira na competição internacional, o que levou à redução da produção e do emprego nacional. As empresas tornaram-se frágeis diante de suas concorrentes internacionais. Procurando superar suas limitações, elas passaram, então, a buscar novas estratégias industriais, novas formas de organização de produção e de trabalho, a implantar a terceirização de suas atividades, fechar unidades, racionalizar a produção, importar máquinas e equipamentos, buscar parcerias, fusões e reduzir custos.

A abertura comercial impulsionou, também, a geração de novos modelos e normas internacionais de concorrência e de produção (programas de qualidade total, *International Organization for Standardization (ISO) 9000*, terceirização, reengenharia, entre outros).

Estas alterações causaram a desconexão da cadeia produtiva, acarretando a "destruição" de parte significativa da estrutura produtiva e do emprego, ao invés de gerá-los. As empresas buscavam se adaptar às novas exigências de competitividade para aumentar a produtividade e qualidade dos produtos. Assim, elas iam racionalizando e modernizando a produção, reduzindo os postos de trabalho, realizando mudanças organizacionais e tentando flexibilizar as relações de trabalho.(ANTUNES, 1997)

Desta maneira, promoveram alterações na estrutura e na dinâmica do mercado de trabalho. O resultado destas mudanças tem sido a redução do assalariamento com registro, a elevação do subemprego, do desemprego, a ampliação da economia informal, favorecendo, assim, a expansão da pobreza e da precarização no mercado de trabalho.

Mediante a situação apresentada, mais do que o próprio desemprego, as mudanças econômicas, organizacionais e tecnológicas, que estão se refletindo no mercado de trabalho, contribuíram para a precarização das condições e das relações de trabalho. Esta precarização se tornou crescente, com trabalho e salários descontínuos, agravados pela redução do mercado de trabalho formal e, conseqüentemente, fragilizando o respeito aos direitos previdenciários e



aqueles normalizados e conquistados historicamente pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). (ANTUNES, 1997)

### 1.1.2 Os impactos da Reengenharia no mercado de trabalho

As empresas estão sob uma intensa e permanente pressão para fazerem uso das oportunidades e ofertas do mercado. Por isso elas moldam seus processos a fim de produzirem seus produtos e prestarem seus serviços segundo critérios mais econômicos. Além disso, as condições econômicas globais estão encaminhando os negócios na direção de diversas atividades, com objetivo de, no mínimo, cortar custos. As organizações, levando em consideração este contexto e também por uma questão de sobrevivência, acrescentam outras preocupações, tais como: tempo, qualidade, flexibilidade e a satisfação do cliente. Mediante a esta intensa concorrência e outras pressões econômicas sobre as grandes organizações, as iniciativas de melhoria de qualidade e de melhoria contínua dos processos, embora sejam fundamentais, não são suficientes. Dentro destas perspectivas, as organizações buscam como uma das alternativas o processo de Reengenharia.

Assim, as transformações que vêm ocorrendo nas sociedades capitalistas há pelo menos três décadas decorrem da crise iniciada na década de 70, com a queda da taxa de lucro do capital nos países centrais, provocando baixo crescimento da produção e da produtividade, repercutindo no mundo do trabalho com crescente desemprego (SERRA, 2001).

O cenário turbulento pelo qual o mundo está passando tem feito as empresas se repensarem, objetivando aumento apreciável de produtividade e qualidade para sobreviverem à competição quase predatória na arena dos negócios. É nesse cenário, também, que surge a Reengenharia, inovando as empresas para que atinjam elevados índices de competitividade (JOIA, 1994).

Para Andrade (2000, p. 176), no Brasil

a agudização da crise econômica, que diminuiu sensivelmente o mercado interno e a política de abertura adotada pelo Governo Collor, acirrou a competição entre as empresas nacionais e entre essas e as corporações internacionais. As empresas responderam imediatamente, procurando aumentos expressivos de produtividade e competitividade, através do aumento dos padrões de qualidade.



O que mais se evidencia na crise de acumulação do capital refere-se à redução dos níveis de produtividade do capital, dada à acentuada tendência decrescente da taxa de lucro; esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção; hipertrofia dos capitais financeiros, que ganhavam relativa autonomia frente aos capitais produtivos; maior concentração de capitais, devido às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; crise do Welfare State, do Estado de Bem-Estar Social, que gerou crise fiscal do Estado capitalista, com a conseqüente retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado; processo acentuado de privatizações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho. (ALMEIDA; ALENCAR, 2001 apud ANTUNES, 2000).

Algumas das conseqüências que a reengenharia trouxe para o mundo do trabalho foram: a redução do proletário fabril estável; incremento do novo proletariado; do subproletariado fabril e de serviços, sendo os terceirizados subcontratados, e o aumento do trabalho feminino, que atingem mais de 40% da força de trabalho nos países avançados; exclusão de jovens e idosos do mercado de trabalho dos países centrais; inclusão precoce de crianças no mercado de trabalho, entre outros. (ANTUNES, 2000).

Como o cenário dos países em desenvolvimento está se tornando cada vez mais complexo, turbulento e dinâmico, graças à combinação de fatores externos e internos - tais como o crescimento populacional, a infra-estrutura frágil, dívidas externas, relações internacionais assimétricas e a desigualdade social - ter impedido o crescimento sócio-econômico destes países, surge a necessidade de estruturação econômica, que tem levantado questões relativas ao papel do governo nas atividades econômicas, substituindo um perfil produtor de bens e serviços pela ênfase na criação de um ambiente econômico favorável ao crescimento. Para tanto, torna-se premente aumentar a eficácia e eficiência do governo. (SAXENA, 2007).

A evolução dos modelos de gestão pública costuma assumir uma feição incremental, em que as novas alternativas diferem muito pouco dos modelos de gestão anteriormente adotados, consideradas as limitações inerentes aos gestores públicos e formuladores de políticas públicas em geral para conceberem novas alternativas fundamentalmente diferentes das já adotadas (LINDBLUM, 1971).

Na concepção de Alves (2000, p. 257),

os novos controles capitalistas da produção social mais amplos e voltados para o consentimento operário, traduzem apenas um novo patamar da luta de classes na produção onde está posta uma contradição social, de ampla proporção: por um lado, uma classe operária central mais qualificada, de



maior grau de escolaridade, mais estável, com maior intervenção operativa no processo de trabalho, com o processo de produção capitalista tendendo a depender cada vez mais de sua competência profissional, e, por outro, uma apropriação do processo decisório da produção social concentrado nas mãos de tecnoburocratas das corporações transnacionais.

Ainda argumentando sobre esse tema, o autor acredita que na medida em que integra e concentra o núcleo da produção capitalista, segmentando e por conseqüência excluindo uma parcela ampla da classe, o novo complexo de reestruturação produtiva exerce, pela recomposição do complexo produtor de mercadorias, uma operação ideológica que, por um lado, potencializa a captura da subjetividade operária pela lógica do capital e, por outro, debilita a perspectiva classista. Tal conjuntura é terreno fértil para o surgimento potencial de uma cultura sindical neocorporativa. (ALVES, 2000).

Embora pareça se concentrar nas instituições, reconhecidas como Estado, organizações, empresas capitalistas, ou mecanismos simbólicos de controle como mídia corporativa ou igrejas, ao contrário do que se pensa, o poder está difundido nas redes globais de riqueza, informações e imagens, que circulam e passam por transmutações em um sistema de geometria variável e geografia desmaterializada. No entanto, o poder não desaparece. Ainda governa a sociedade; ainda nos molda e exerce domínio sobre nós. (CASTELLS, 2000).

Entretanto, é recomendada a reformulação radical dos processos produtivos e gerenciais, como forma de superação das limitações inerentes a uma estrutura de processos que não mais apresenta sintonia com as oportunidades apresentadas pela oferta contemporânea de tecnologia, em especial a tecnologia da informação, contradizendo frontalmente o entendimento de Lindblom. (HAMMER, 1990).

Dror (1994, p. 89), em concordância com tais afirmações, entende que “muitas instituições sociais, usualmente muito rígidas [...] respondem às mudanças rápidas entrincheirando-se em posições cada vez mais obsoletas”.

As organizações contemporâneas foram estruturadas de acordo com o princípio da divisão ou especialização do trabalho, configuradas em departamentos, setores e seções, de modo que, quanto mais uma organização cresce, mais fragmentados tornam-se os seus processos produtivos e gerenciais. Os funcionários tornam-se progressivamente mais envolvidos com as tarefas que desempenham, sem, no entanto, terem a adequada percepção dos processos que as determinam. Tal circunstância cria a oportunidade e também a necessidade para uma profunda revisão e reconfiguração dos processos gerenciais adotados



pelas organizações, com significativos ganhos de eficiência, a qual, quando aproveitada, promove resultados extremamente relevantes. (HAMMER; CHAMPY, 1994).

Para Ghoshal (2007), a reengenharia teve sem dúvida seu ponto alto nos anos 90. Mas depois, no meio da década, choveram as críticas e, apesar das coisas boas que ela ofereceu, os gestores passaram da reengenharia para a consolidação das empresas e dos grupos. Ele crê que, agora, passa-se por um período de consolidação, de renovação contínua que é algo mais sofisticado. Essa renovação contínua pretende construir um elo entre o presente, o passado e o futuro, e aposta que é indispensável mudar continuamente.

Rummert (2000, p. 176) conclui que se trata, portanto,

de “tecer” uma nova cultura, calcada nos valores empresariais, que têm sua centralidade na lógica do mercado, na ênfase no individualismo e na competitividade. Fugir a esse modelo é anacrônico, revela o descompromisso com o progresso do país e, em decorrência, torna-se constrangedor. Na realidade, o que se propõe é a construção de uma nova matriz explicativa das relações sociais, redefinindo os modos de pensar a sociedade e de nela viver.

Para se compreender de maneira mais objetiva o tema, são dados por diferentes autores alguns conceitos sobre reengenharia.

Segundo Maximiano (2000, p. 485),

fazer a reengenharia é reinventar a empresa, desafiando suas doutrinas, práticas e atividades existentes, para, em seguida, redesenhar seus recursos de maneira inovadora, em processos que integram as funções departamentos. Essa reinvenção tem como objetivo otimizar a posição competitiva da organização, seu valor para os acionistas e sua contribuição para a sociedade.

A reengenharia, além das medidas necessárias às mudanças radicais de processos e, especificamente, além do projeto de um novo processo, abrange também a criação de novas estratégias, o projeto do processo real e a implementação da mudança em todas as suas complexas dimensões: tecnológica, humana e organizacional. (DAVENPORT, 1994).

A reengenharia é uma combinação de técnicas de engenharia industrial, métodos de pesquisa operacional, teoria da administração e métodos de análise de sistemas de informação, usando o poder da Tecnologia da Informação para transformar os processos de negócios das organizações, tornando-as mais competitivas em seus mercados. (GONÇALVES, 1995).



Assim, após a fundamentação do assunto em questão, observa-se que a falácia do processo de reengenharia prega a possibilidade das organizações de se livrarem dos problemas de ineficiência, alto custo e clientes insatisfeitos, apoiados por várias histórias de sucesso, que fizeram com que a Reengenharia saltasse para a linha principal do modismo empresarial.

## 1.2 AS FACES DO DESEMPREGO

É na necessidade da produção e reprodução da vida humana que a mulher e o homem se constituem socialmente e é através do trabalho que se estruturam as constantes transformações históricas da vida social, o trabalho se constitui como principal fator que gera e desenvolve relações sociais.

O trabalho oferece às pessoas uma rede de relações, disponibiliza diferentes tipos de papéis que possam exercer, fazendo com que se sintam bem em relação à contribuição que proporcionam. “O emprego não representa apenas a possibilidade de troca do uso da força de trabalho, por poder de compra equivalente ao custo dos bens e serviços básicos à sobrevivência”. (POCHMANN, 1996, p. 165).

Neste sentido, o desemprego constitui-se a face mais séria e desumana do padrão de acumulação vigente, pois rompe com as possibilidades de acesso aos direitos básicos da cidadania, como moradia, alimentação, vestuário, lazer e também outros aspectos mais subjetivos, como o sentimento de se sentir inserido, seja na sociedade e/ou no mercado de trabalho, e os demais sentimentos que possam ser suscitados pela satisfação de estar empregado.

Assim como o desemprego, a forma de inserção precária no mercado de trabalho vem caracterizando também “um novo tipo de exclusão social, em que a integração precária no mercado de trabalho se sobrepõe o bloqueio de perspectivas futuras e a perda de um sentido de pertinência à vida social” (LECHNER apud TELLES, 2001, p. 91).

Ainda segundo a autora:

É essa instabilidade que talvez nos forneça uma chave para compreender as relações entre trabalho e pobreza, para além do que os indicadores de renda podem demonstrar. As pesquisas mostram que, com exceção talvez de um segmento mais qualificado, mais valorizado e mais preservado em seus empregos, uma ampla maioria de trabalhadores tem uma trajetória regida pela insegurança, pela instabilidade e mesmo precariedade nos vínculos que



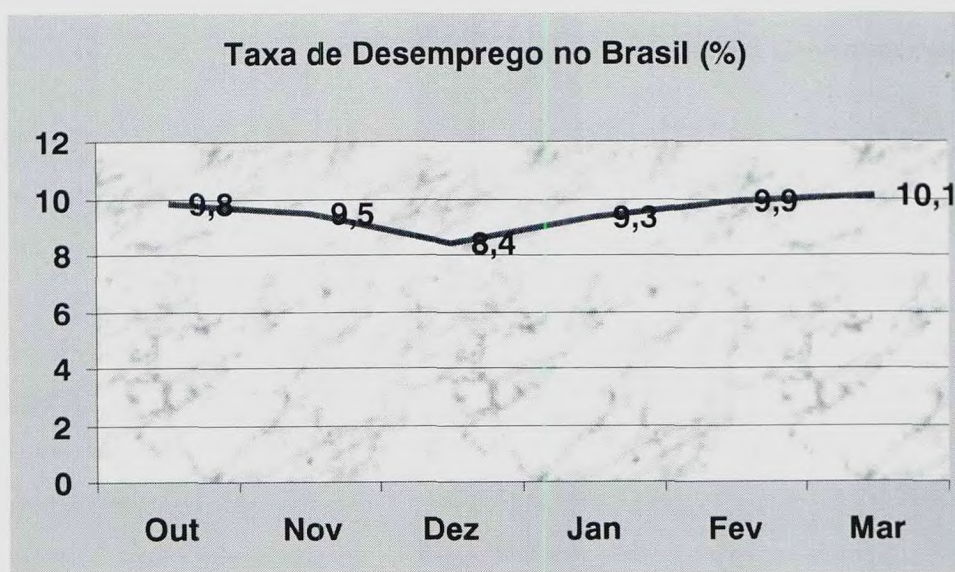
chegam a estabelecer com o trabalho. São trabalhadores que transitam entre empresas diferentes, que permanecem muito pouco tempo nos empregos que conseguem que têm, por isso mesmo, pouca chance de se fixar em profissões ou ocupações definidas e que estão sempre, real ou virtualmente, tangenciando o mercado informal através do trabalho irregular e precário. (TELLES, 2001, p. 98).

Mas a realidade atual tem apresentado outro panorama até mesmo para este “segmento mais preservado”. A situação tem se modificado cada vez mais, exigindo novas competências de cada profissional, ocorrendo um crescimento na individualização nas relações de trabalho, em que cada trabalhador passa a receber não somente por aquilo que produz, mas também pelo conhecimento que agrega. Ocasionalmente uma incessante necessidade da busca de novos conhecimentos, pois já ultrapassamos o período que um diploma universitário era tido como “uma garantia de empregabilidade”. Pois, por mais que o sujeito aceite esta lógica que vem sendo perpetuada pelo mercado, que responsabiliza cada um pela sua própria “empregabilidade”, com o fato de ser sua “a culpa” por não conseguir emprego ou permanecer nele, não se pode esquecer que os verdadeiros responsáveis por esta problemática são o próprio mercado que, com a sua busca incessante por lucro, procura nos segmentos mais frágeis a diminuição de custos e o Estado, que cada vez mais vem se esquivando e transferindo as suas responsabilidades de regulador e provedor.

Muito pouco tem sido feito para mudar esta situação, conforme pode ser demonstrado. A estatística atual do número de desempregados a nível mundial, segundo a Organização Mundial do Trabalho (OIT), é de que cerca de 180 milhões de pessoas estão numa situação de desempregado “aberto” (que significa que estão à procura, mas não encontraram até o momento). (site OIT Brasil, 15/05/07).

No Brasil, a taxa de desemprego, tomando por base o período de outubro de 2006 a março de 2007, conforme pesquisa mensal de emprego do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (demonstrado no gráfico abaixo), tem sido em média 9,5%, mas deve-se levar em consideração que nos meses de outubro a dezembro ocorre um elevado índice de contratações temporárias em virtude das que o comércio realiza. Outro ponto a ser considerado é que, para título de desempregado, o IBGE considera as pessoas que estão à procura de emprego, não considerando o grande número de pessoas que transitam pela situação de trabalho informal e as que não estão procurando trabalho naquele momento, o que provavelmente geraria um índice muito maior de desemprego.





**Gráfico 1:** Taxa de Desemprego no Brasil

Fonte: Site do IBGE ([www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)) em 20/06/2007

O desemprego tem sido em muitas situações relacionado diretamente à situação de pobreza de muitos sujeitos.

[...] a pobreza é uma face do descarte de mão de obra barata, que faz parte da expansão capitalista. Expansão que cria uma população sobrando, gente que se tornou não empregável, parcelas crescentes de trabalhadores que não encontram um lugar reconhecido na sociedade, que transitam à margem do trabalho e das formas de troca socialmente reconhecidas. Expansão que cria o necessitado, o desamparado e a tensão permanente da instabilidade no trabalho. Implica a disseminação do desemprego de longa duração, do trabalho precário, instável e intermitente, dos biscates e de outras modalidades de relacionamento da força de trabalho com o capital, que em sua essência representam uma mesma ordenação da vida social. (TELLES, 2001, p. 35).

Este constante estado de incertezas que muitos sujeitos vivem diariamente se caracteriza como uma das formas de violência contra o cidadão brasileiro, que procura em formas alternativas de trabalho uma saída para a sua sobrevivência diária, mas o que vem encontrando cada vez mais são situações precárias que não oportunizam o mínimo para viverem com “dignidade”.

O que a população deseja são salários mais justos, oportunidades de acesso e permanência no mercado de trabalho por maiores períodos, com maior qualidade e com seus direitos sociais e trabalhistas assegurados. Mas a realidade atual infelizmente ainda está distante disto.

A violência da pobreza é parte de nossa experiência diária. Os impactos destrutivos das transformações em andamento no capitalismo contemporâneo vão deixando suas marcas sobre a população empobrecida, o aviltamento do trabalho, o desemprego, os empregos de modo precário e intermitente, o que se tornaram não empregáveis e supérfluos, a debilidade da saúde, o desconforto da moradia precária e insalubre, a alimentação insuficiente, a fome, a fadiga, a ignorância, a resignação, a tensão e o medo são sinais que muitas vezes anunciam os limites da condição de vida dos excluídos e subalternizados na sociedade. Sinais que expressam também, o quanto a sociedade pode tolerar a pobreza e banaliza-la e, sobretudo a profunda incompatibilidade entre os ajustes estruturais da economia à nova ordem capitalista internacional e os investimentos sociais do Estado brasileiro. Incompatibilidade legitimada pelo discurso, pela política e pela sociedade engendrada no pensamento neoliberal que, reconhecendo o dever moral de prestar socorro aos pobres e “inadaptados” à vida social não reconhece seus direitos sociais. (YAZBEK, ???)

O sujeito empobrecido continua estabelecendo uma luta diária para sobreviver a todos os impactos desta pobreza, buscando, quando possível, nas suas redes de relacionamento (família e vizinhos) e também nos serviços prestados pela assistência social, um apoio para os momentos mais críticos.

Mas até mesmo a Assistência Social não consegue atender grande parte da população, por justificar que não possui recurso para responder a tão elevada demanda, mesmo sabendo que ela deve ser disponível a todos que dela necessitem.

Por essa incapacidade do Estado de cumprir com as suas obrigações de desenvolver e prover políticas públicas, sejam elas de trabalho, moradia, alimentação, saúde entre outros, é que entram em ação outros atores sociais, que são conhecidos como Segundo e Terceiro Setor. Este, na grande maioria das vezes, vem atuando em demandas que são de atribuição do Estado. Esta parceria, que poderia ser muito proveitosa se fosse como uma forma de complementação das ações do Estado, será debatida no próximo capítulo.



## 2 A SOCIEDADE ECONÔMICA CAPITALISTA INSERINDO O JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO

### 2.1 A PARCERIA DO PÚBLICO COM O TERCEIRO SETOR

Para melhor compreensão de como se deu início as parcerias entre o setor Público e o Terceiro Setor, faz-se necessário se remeter ao período do Estado Liberal.

O Estado Capitalista desenvolveu-se baseado no ideal liberal, em que o papel do Estado constitui-se na conservação da ordem social, nas garantias do mercado livre (orientado por suas forças naturais), sendo que cada pessoa poderia executar, gozando de plena liberdade, qualquer tipo de atividade econômica, tendo como objetivo exclusivo o lucro e o seu próprio bem-estar, com interferência mínima ou nenhuma do Estado.

Mas, com o passar do tempo, verificou-se que as forças naturais do mercado não conseguiram solucionar a problemática da distribuição desta riqueza então produzida, em proporções que oportunizassem uma vida digna a cada pessoa. Houve uma grande concentração de riqueza nas mãos de poucos (burguesia), causando para a população (proletariados), condições paupérrimas de sobrevivência. (PAES, 2005).

Em virtude da insatisfação com esta situação de desigualdade, os proletariados deram início a um movimento de pressão, que, segundo Toledo (2002, p. 72),

Foram as lutas sociais e políticas do nascente proletariado do século XIX que pressionaram em direção à igualdade política e à distribuição igualitária dos bens, ou melhor, em direção à abolição do Capitalismo. Isto é, o liberalismo no campo econômico e político provocaram uma grande desigualdade social e um grande conflito e antagonismo entre burguesia e proletariado, e essas foram as condições e que as ideologias, os partidos e as revoluções socialistas se desenvolveram.

Ainda segundo o autor, esta situação deu origem ao fracasso do Estado Liberal, exigindo mudanças de planos em direção ao Estado de Bem-Estar Social (Welfare State).

O Estado de Bem-Estar Social teve sua origem após a Segunda Guerra Mundial, norteado na teoria Keynesiana da ação reguladora do Estado. Conforme Silva (2003, p. 60), “O Estado de Bem-Estar Social é regido sob o princípio de que os governos são responsáveis pela garantia de um mínimo padrão de vida para todos os cidadãos, com direito social. É baseado no mercado, mas com ampla interferência estatal”.



Raichelis (1998, p. 57) complementa:

Essas transformações do Estado Capitalista, a partir da regulação Keynesiana e de autonomização fiscal, permite a intervenção do Estado na economia e o endividamento estatal para atuar no processo de desigualdade social criada pelo mercado, por meio da promoção do bem-estar social e de suas instituições. Foi esse processo que deu origem ao conjunto de instituições do Welfare State e, conseqüentemente, as políticas sociais públicas.

Ainda procurando compreender como se caracterizou o Estado de Bem-Estar Social, Draibe (1989) traz sua contribuição quando coloca que, na sua concepção, o conceito do Estado de Bem-Estar-Social foi uma forma particular de regulação social que se expressou pela transformação das relações entre o Estado, economia e a sociedade, a um dado momento no desenvolvimento econômico. Tais transformações se manifestaram na situação crítica de sistemas nacionais públicos ou regulados pelo Estado, nos âmbitos da educação, saúde, previdência social, substituição da renda, assistência social e habitação. Estes, conjugados com as políticas de salário e emprego, puderam regular direta ou indiretamente as taxas e os comportamentos do emprego e do salário na economia, afetando o nível de vida da população trabalhadora.

Trata-se de processos que, uma vez transformada a própria estrutura do Estado, expressaram-se na organização e na produção de bens e serviços coletivos, na montagem de esquemas de transferências sociais, na interferência pública sobre a estrutura de oportunidades de acesso a bens e serviços públicos.

Dentro dos ideais do Estado de Bem-Estar Social, o governo teria o papel de regular o mercado de trabalho assegurando o emprego, possibilitando acesso a serviços sociais universais, estabelecendo e mantendo uma rede de serviços assistenciais capazes de atender às “necessidades básicas” de cada cidadão e, em conseqüência, diminuir as desigualdades sociais.

Mas, na década de 70, com o discurso de que o Estado havia aumentado muito os seus gastos públicos e que as receitas estavam se reduzindo em virtude da crise do modelo Keynesiano, inicia-se a crise do Estado de Bem-Estar Social. De acordo com Rosanvallon (1984, p. 78):



O Estado providência<sup>4</sup> está doente com a crise que atravessa. O diagnóstico é simples: as despesas sociais continuam a aumentar aos ritmos anteriores, aceleram-se por vezes (particularmente em matéria de subsídio de desemprego), enquanto as receitas (impostos e quotizações sociais), que são por natureza indexadas pelo nível da atividade econômica, se reduzem.

Dentro deste contexto de crise do Estado de Bem-Estar Social, os defensores do pensamento neoliberal percebem a fragilidade do momento para lançar muitas críticas ao sistema de Bem-Estar Social e defender um outro modelo que, para muitos, seria a resposta para a problemática do momento, o chamado “Estado Mínimo” (ROSANVALLON, 1984) que, segundo eles, “protegeria a liberdade individual preservando a lei e a ordem, promoveria mercados livres e competitivos e acreditando que a intervenção do Estado deve ser mínima no campo social”. (ROSANVALLON, 1984, p. 95). Dentro deste âmbito “do Estado neoliberal, as políticas sociais seriam ocasionais, esporádicas e segmentadas”. (ROSANVALLON, 1984, p. 95).

É sobre esta concepção que os problemas financeiros do Estado só podem ser solucionados se for reduzido o seu campo de atuação. Rosanvallon (1984, p. 96) contextualiza esta situação:

[...] Em qualquer dos casos cria-se um círculo vicioso: a diminuição da nossa competitividade reduziria as nossas capacidades de crescimento e agravaria o desequilíbrio entre o ritmo de crescimento das despesas públicas e do PIB [...]. O aumento demasiado rápido das prestações sociais em relação às possibilidades da economia tem como efeito por em perigo a própria existência do sistema de proteção social. É por querer preservar o adquirido que o Governo pretende diminuir o crescimento das despesas sociais.

Cardoso (2004) primeiramente critica a atual ineficiência do Estado no atendimento às políticas sociais e defende uma verdadeira necessidade de se procurar alternativas para que o Estado não seja o único responsável pelo desenvolvimento do Bem-Estar Social, mas que procure outras formas de assegurar à população maior justiça social.

A mesma autora ressalta a grande importância também da participação da sociedade civil. Coloca-se favorável às parcerias do Estado com o Terceiro Setor, Setor Voluntário e Setor privado. De acordo com a mesma, deve ocorrer um comprometimento de todos de forma

---

<sup>4</sup> Pierre Rosanvallon utiliza-se da expressão “Estado de Providência” criada por pensadores liberais hostis ao aumento das atribuições do Estado, mas igualmente críticos em relação a uma filosofia individualista demasiadamente radical. (BUNN, 2000, p. 11).



urgente e necessária para se combater a pobreza e buscar a diminuição da gritante desigualdade social vivenciada na atualidade. Cardoso (2004, p. 46) complementa:

As novas formas de participação e mobilização abriram as portas para as parcerias entre governos (locais, estaduais ou federais) e ONGs, empresas (grandes e pequenas), universidades e associações de vários tipos. Novos atores sociais se mobilizaram fora do Estado e muitas vezes contra ele, naqueles países onde a luta contra a ditadura desenvolveu uma nova concepção da responsabilidade do cidadão e da participação democrática. [...] as políticas sociais ainda eram vistas como uma atribuição do Estado, mas as parcerias com as empresas e as organizações civis, ao mesmo tempo em que a democracia, começaram a criar raízes. O espaço público já não se confunde com o espaço governamental, e o desejo de resultados eficazes no combate aos problemas sociais crônicos provocou uma ampliação das parcerias com vistas à programação de intervenções eficazes.

Mas a mesma autora ressalta que a finalidade destas parcerias não é de diminuir ou isentar o papel do Estado neste projeto de construção de uma sociedade mais igualitária, mas sim de usufruir de tudo que for importante, como novas metodologias e experiências que possam contribuir para promoção de atendimentos com menores custos e maior eficácia. Mas o ponto mais importante de toda esta parceria é a construção de uma rede social entre as comunidades envolvidas, ampliando seus espaços de participação.

Faz-se necessário a busca da definição do termo parceria para uma melhor compreensão desta relação entre Estado e o Terceiro Setor. De acordo com Cardoso (2004, p.46) parceria significa:

Uma relação entre iguais e liberdade para a tomada de decisões. Não pode haver hegemonia dos propósitos dos governos, porque os parceiros devem concordar quanto aos objetivos, aos métodos de atuação e à transparência durante a execução dos programas. Esta nova relação de trabalho exige que as partes envolvidas sejam abertas ao aprendizado, porque, se as agências de governo têm de respeitar procedimentos consagrados e atender legítimas demandas políticas, a sociedade civil, por sua vez, quer resultados rápidos e só confia em próprios métodos. São lógicas diferentes que precisam encontrar um patamar comum para que possa avançar na construção de uma sociedade mais igualitária.

É importante frisar que o pronto atendimento dos serviços públicos de forma igualitária é, com certeza, obrigação do Estado. Mas, para a diminuição da desigualdade social, é também relevante a participação de toda sociedade, sendo que o Terceiro Setor é uma peça



muito significativa neste quebra-cabeça. Desta forma, utilizar-se-á da opinião de Cardoso (2004) para destacar a importância desta parceria: “O Terceiro Setor tem seu espaço e o Estado, suas obrigações. A colaboração entre ambos estimula o protagonismo da sociedade civil em todos os níveis, assim como uma maior transparência para o conjunto das políticas sociais”.

Buscando conhecer de forma mais aprofundada o que é o Terceiro Setor, será apresentado no próximo item como se deu o seu surgimento. Também será apresentado como vêm se desenvolvendo as suas ações.

## 2.2 O TERCEIRO SETOR

Nos últimos tempos, mais precisamente na década de 90, o Brasil sofreu grandes mudanças nos campos econômico, político e social. Entre essas mudanças, destaca-se cada vez mais a conscientização da sociedade civil, atuando em questões referentes à cidadania, educação, segurança e meio ambiente.

O Terceiro Setor já é responsável pela geração de uma grande quantidade de empregos no país, além de movimentar grandes quantidades de recursos.

Embora muitas das pessoas que atuam nas organizações do Terceiro Setor, ainda não trabalhem em troca de pagamento, mas sim de forma voluntária, é cada vez maior a demanda por uma administração profissional e eficiente dos recursos.

No Brasil, ao se fazer referência às organizações sem fins lucrativos, é habitual se pensar, num primeiro momento, tratar-se apenas de organizações religiosas, de caráter filantrópico.

Por muitos anos, o setor sem fins lucrativos caracterizou-se pela intervenção das entidades do primeiro e segundo setor. Mas, nos últimos tempos, com as transformações sofridas pela sociedade brasileira, tem sido maior a participação da população na busca da cidadania e no atendimento de suas necessidades por serviços públicos nas áreas da saúde, segurança, educação e lazer, que antes só eram prestados pelo Estado e muitas vezes de forma ineficaz.

No Brasil o terceiro setor não é uma realidade nova. Conforme Castro (1999), o surgimento deste movimento social tem suas origens na Igreja Católica. A filantropia, por meio das santas casas de misericórdia, as ordens e irmandade, constituíram os primeiros sistemas de serviços assistenciais paralelos às organizações do Estado.



Desde a chegada dos portugueses no Brasil, as entidades ligadas à igreja desenvolvem suas ações dentro dos preceitos da filantropia e assistencialismo, tendo sempre como princípio norteador a caridade cristã, perdurando até o início do século XX. Segundo Coelho (2000), por intermédio das organizações religiosas, as associações voluntárias sempre estiverem presentes nas comunidades em maior ou menor grau, antes mesmo do surgimento do *Welfare State* – Estado de Bem Estar Social. Após a segunda Guerra Mundial, o atendimento das expressões da questão social ficaram sob a responsabilidade do Estado, *Welfare State*, por suas políticas de assistência públicas completas financiadas pela contribuição dos setores produtivos (CASTRO, 1999).

No início dos anos de 1970, a crise do Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*) trouxe novamente a insegurança. Para Coelho (2000), foi uma crise de financiamento porque tal sistema foi desenvolvido para atender as necessidades de uma comunidade com problemas mais homogêneos do pós-guerra. Mas, com o passar dos anos, os problemas foram se tornando mais complexos e as expressões da questão social foram sofrendo novos desdobramentos e aumentos, ocorrendo que o sistema não mais se sustentou financeiramente.

A complexidade e a heterogeneidade da sociedade brasileira foram ampliadas com os choques do petróleo na década de 70, que acarretaram em uma das principais crises econômicas do país, levando grande parte da população a uma situação econômica muito fragilizada, com a diminuição da renda e os altos índices inflacionários, agravando mais ainda a desigualdade social (COELHO, 2000).

A situação econômica vigente na década de 70 veio se agravando, ampliando a demanda pelos atendimentos das expressões da questão social. Em virtude desta situação, o Estado não teve mais condições de suportar o acúmulo de papéis. O acúmulo das funções do “Estado protetor e regulado” (CAMARGO, 2001, p. 21) ocasionou despesas altas no orçamento público, criando uma situação insustentável, forçando uma participação de toda a sociedade na busca por soluções, a qual também participou o terceiro setor. (CAMARGO, 2001)

No Brasil, o desempenho do Terceiro Setor teve maior reconhecimento a partir de 1995, com a reforma do Estado, quando se admitiu a incompetência deste no atendimento às expressões da questão social (CAMARGO, 2001). Em compensação, o Terceiro Setor estava se “fortalecendo institucionalmente para se colocar de forma cada vez mais ativa na produção de bens públicos” (MARÉ apud RODRIGUES, 1998, p. 32).

Entre os autores que concordam com o papel do terceiro setor, consideram-no importante para o processo de transformação social. Porém, existem autores



que fazem uma crítica ferrenha ao surgimento e às ações deste setor, considerando-o como uma forma obscura de privatização por parte do Estado de suas atribuições.

Fazendo parte da corrente contra a propagação do Terceiro Setor, Montão (2002) coloca que ele tem substituído o Estado, sendo que, na prática, deveria apenas complementar a ação deste. A autora Mestriner (2001) compartilha da mesma linha de pensamento, pois, para ela, o Estado deve deixar de ser protecionista e assumir a responsabilidade que lhe é cabida.

Tão importante quanto se discutir o papel do Terceiro Setor, é procurar conhecer mais detalhadamente quais são as categorias que estão presentes nele. Rodrigues (apud Vieira, 2002), coloca que existem cinco categorias contidas no Terceiro Setor, são elas:

**Tabela 1:** As principais categorias do Terceiro Setor no Brasil

<b>Categoria</b>	<b>Principais características</b>
<b>Associações</b>	São organizações baseadas em contratos estabelecidos livremente entre os indivíduos para exercerem atividades comuns ou defenderem interesses comuns ou mútuos. Estão voltadas para os seus membros, compreendendo uma grande variedade de objetivos e atividades, tais como recreativas, esportivas, culturais e profissionais.
<b>Organizações filantrópicas, beneficentes e de caridade</b>	São organizações voltadas para os seus clientes na promoção de assistência social (abrigos, orfanatos, centro para indigentes, distribuição de roupa e comida etc.) e de serviços sociais nas áreas de saúde e educação (colégios e hospitais religiosos, universidades). Também se inclui nessa categoria a filantropia empresarial. Embora estas organizações sejam classificadas como associações no novo Código Civil Brasileiro, o que as diferencia daquelas são seus valores intrínsecos de altruísmo, boa vontade e serviços à comunidade.
<b>Organizações não – governamentais (ONGs)</b>	Como no caso das associações, são organizações comprometidas com a sociedade civil, os movimentos sociais e a transformação social. Embora também estejam classificadas como associações no Código Civil Brasileiro, diferenciam-se destas, por estarem raramente voltadas para seus próprios membros e estarem, sobretudo, orientadas para “terceiros” grupos, ou seja, para objetivos externos aos membros que a compõem. Também se diferenciam das organizações filantrópicas – e isto é a questão de honra para as ONGs – por não exercerem qualquer tipo de prática de caridade, o que seria contrário à sua idéia de construção de autonomia, igualdade e participação dos grupos populares.
<b>Fundações privadas</b>	É uma categoria de conotação essencialmente jurídica. A criação de uma fundação se dá, segundo o Código Civil Brasileiro, pelo instituidor que, através de uma escritura ou testamento, destina bens livres, especificando o fim a ser alcançado.
<b>Organizações Sociais (OS)</b>	Trata-se de um modelo de organização pública não-estatal destinado a absorver atividades publicizáveis (áreas de educação, saúde cultura, meio ambiente e pesquisa científica).



**Fonte:** Rodrigues (apud Vieira, 2002).

Conhecer, mesmo que de forma sucinta, quais são as categorias compostas pelo Terceiro Setor é muito relevante para que se possa compreender e discernir os diferentes tipos de atividades que cada uma delas executa; e também para que não se cometa o mesmo engano da grande maioria das pessoas, ao considerar que todas possuem as mesmas funções. O que acaba contribuindo que se julgue o trabalho de todas as categorias pelo de uma ou outra, sendo que a grande maioria delas possui critérios de ações diferenciadas.

Dentre as cinco categorias, optou-se em fazer um maior aprofundamento sobre as Organizações Não-Governamentais (ONGs), devido ao fato de ter sido este o segmento do Terceiro Setor em que se realizou o processo de estágio curricular obrigatório e que possibilitou o despertar para uma temática para este TCC.

Crê-se que serão disponibilizados mais alguns elementos sobre as Organizações Não-Governamentais, que poderão subsidiar o processo de contextualização em que se inseriu a ONG Transmissão da Cidadania e do Saber, organização esta que será apresentada no terceiro capítulo.

De acordo com algumas literaturas disponíveis sobre ONGs, a sua origem foi estabelecida nos movimentos sociais que tiveram seu período de maior fortalecimento nas décadas de 70 e 80. Segundo Tenório (2002), nem todas as ONGs tiveram este mesmo período de origem, pois, em virtude da credibilidade e legitimidade que vinham alcançando através das suas intervenções, deram início a um processo de propagação. Com isso, muitas dessas organizações perderam a matriz dos seus princípios, muitas chegaram até a uma descaracterização completa, “se tornando e funcionando mais como um grupo de assessoria do que entidades comprometidas com os movimentos sociais e com a transformação social”. (GAFSKI, 2003, p. 28).

*Ainda buscando caracterizar as Organizações Não-Governamentais:*

As ONGs caracterizam-se por serem organizações sem fins lucrativos autônomas, não possuindo vínculo com o governo, voltadas para atender as necessidades de organizações de base popular, complementando a ação do Estado. Estas organizações não fazem parte do Estado, nem a ele estão vinculadas, mas se revestem de caráter público na medida em que se dedicam a causas e problemas sociais e que, apesar de serem sociedades civis privadas, não tem como objetivo o lucro, e sim o atendimento das necessidades da sociedade. (TENÓRIO, 2002, p. 7).



O Estado vem cada vez mais diminuindo o seu papel e transferindo as suas responsabilidades para as ONGs, sendo que estas deveriam somente ser mais um parceiro do Estado para complementação de suas ações. Tenório complementa, colocando quais são os papéis das ONGs que já ultrapassaram a etapa do assistencialismo e já atuam dentro de uma prática desenvolvimentista:

Não podemos deixar de negar que a atuação das ONGs é de extrema importância para a busca da implantação e criação de políticas públicas ou ainda no atendimento das necessidades sociais, o que não podemos deixar de mencionar a até mesmo cobrar é que o papel das ONGs não é o de execução de tarefas públicas que não estão sendo executadas pelo Estado. O Estado deveria ser o maior executor de políticas públicas, podendo seu atendimento ser complementado com a atuação das ONGs, pois se o Estado não for o executor primordial das políticas públicas não teremos uma universalização dos direitos sociais.

Esta transferência de responsabilidade do papel do Estado para as ONGs acaba desencadeando várias problemáticas. Dentro do aspecto das oportunidades de oferta de trabalho, esta parceria acaba se transformando em uma das “formas de terceirização da prestação de serviços públicos, evitando a ampliação do quadro de funcionários públicos” (IAMAMOTO, 2007, p. 126).

Ainda segundo a autora:

Como a contratação das ONGs tende a se efetivar segundo projetos temporários ou tarefas pré-estabelecidas, esse caráter eventual também imprime os contratos de trabalho do corpo técnico recrutado pelas ONGs. Este passo a ser submetido à precarização das relações de trabalho e à restrição de direitos sociais e trabalhistas; muitas vezes, exercem tarefas semelhantes ou idênticas às de outros funcionários concursados e usufruem das garantias legais, sociais e trabalhistas. Em outros termos a diferenciação interna das categorias de trabalhadores que vem tendo várias conseqüências na fragilização do movimento sindical, atinge também os profissionais universitários, entre os quais os assistentes sociais.

Esta perda de espaço profissional dentro dos empregos públicos é uma problemática para quase todos os profissionais, mas recai de forma mais severa aos profissionais de Serviço Social, pois o Estado ainda é o maior empregador desta categoria profissional.



As ONGs também têm se caracterizado como um novo campo de trabalho ao profissional de Serviço Social, mas, para isto, segundo Menegasso (2001), são necessários alguns requisitos:

[...] esse espaços poderão se ampliar na medida em que o assistente social se capacitar para ocupá-lo, imprimindo, à sua ação, os saberes acumulados pela profissão, vislumbrando soluções para além do imediatismo e do pragmatismo da organização. O profissional de Serviço Social precisa estar atento e intervir nestes espaços, adotando estratégias qualificadas, embasado nos pressupostos éticos e normativos que orientam a postura profissional.

Ter profissionais de Serviço Social dentro destes espaços, além de contribuir para ampliação do espaço de atuação desta classe, poderá também garantir mais transparência nos processos, assim como maior equidade no acesso aos programas e projetos executados. A Transmissão da Cidadania e Saber, ONG em que se realizou o processo de estágio, é um desses espaços em que já foi inserido o profissional de Serviço Social. Tratar-se-á sobre seu processo interventivo no próximo capítulo.

### **2.2.1 A Responsabilidade Social**

Para se conseguir uma data aproximada da literatura formal da Responsabilidade Social, foi necessário uma variada pesquisa bibliográfica, o que veio a confirmar que não existe uma unanimidade quanto a uma data precisa. Mas a data mais citada por alguns autores seria a década de 50.

A origem desta preocupação é registrada nos Estados Unidos em torno da consciência das empresas com relação aos impactos sociais que estas causavam, bem como a inclusão de princípios éticos na gestão de seus negócios.

Somente na década de 60 é que se inicia um processo de reconhecimento das relações das empresas com o seu público interno e externo e domina-se a visão de que a função das empresas ultrapassa a obtenção cada vez maior do lucro e satisfação dos interesses privados dos indivíduos. A empresa deve lançar seu olhar também para os seus empregados, fornecedores, clientes, comunidade e governo. (SILVA, 2003).

Ainda na década de 1960 houve um aumento no movimento de debates nas empresas, em relação a quem efetivamente caberia o papel de responsável perante as demandas e o desenvolvimento das comunidades, sobre essas situações existiram opiniões que se divergiram, uns que são contrários e acreditam que a função da empresa é somente a obtenção do lucro, em



contraponto àqueles que justificam essas ações de responsabilidade social. (SILVA, 2003, p. 16).

Inicialmente, as empresas tinham como único foco a obtenção do lucro, mas agora passam também a direcionar suas ações para a promoção de uma melhoria na qualidade de vida da sociedade, e é através de investimentos em programas e projetos sociais que as empresas efetivam as suas ações de Responsabilidade Social. (MELO NETO; FROES, 2001).

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. (MELO NETO; FROES, 2001, p. 84).

Foi então, a partir da década de 70, que a Responsabilidade Social começa a fazer presença no espaço público e abordar problemas como desemprego, pobreza, distribuição de renda entre outros. As empresas passam a ser requisitadas para atender demandas da sociedade e sua “imagem” pode depender do desempenho no atendimento das expectativas do público. Infelizmente, muitos grupos acabam, por ineficiência do atendimento do Estado, a depender quase que exclusivamente destas ações.

Melo Neto e Froes (2001, p. 27) afirmam que “a filantropia objetiva contribuir para a sobrevivência de grupos sociais desfavorecidos” enquanto “a responsabilidade social busca a sustentabilidade e a auto-sustentabilidade de grandes e pequenas comunidades”.

Mas, falando sobre a filantropia empresarial, esta se diferencia um pouco do que se conhece como significado da palavra filantropia, como amor ao próximo e caridade. O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2006) traz um conceito que os difere:

A filantropia é basicamente uma ação social externa da empresa que tem como beneficiária principal à 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 o 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.



Com o crescimento das práticas de Responsabilidade Social, encontram-se variados conceitos para definir o que é Responsabilidade Social, mas utilizar-se-á a denominação empregada por uma das principais instituições responsáveis pela propagação do conceito de Responsabilidade Social na sociedade brasileira, o referenciado acima Instituto Ethos de Empresas de Responsabilidade Social (2006), que define:

É uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira co-responsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários.

Conforme a citação, o exercício da Responsabilidade Social tem duas dimensões, a gestão interna e a externa à empresa. Alguns autores acreditam que a prática da responsabilidade social deva começar pelo seu público interno, para depois abranger o público externo. Porém, na realidade, nem sempre ocorre desta forma, sendo mais presente as organizações invertem este processo, causando o descontentamento dos empregados e, conseqüentemente, criando uma atmosfera de desmotivação. (ETHOS, 2006).

A responsabilidade social interna tem como foco trabalhar o público interno da organização, desenvolver um modelo de gestão participativa e de reconhecimento de seus empregados, motivando-os para um desempenho ótimo. Este modelo de gestão interna compreende ações dirigidas aos empregados e dependentes, aos funcionários de empresas contratadas, terceirizadas, fornecedores e parceiras. (ETHOS, 2006).

Segundo Ashley (2002), na opinião de Debra L. Dunn que é presidente do Business for Social Responsibility (BSR) - organização norte-americana sem fins lucrativos dedicada à divulgação da Responsabilidade Social nos negócios -, ser socialmente responsável é um dos pilares de sustentação dos negócios, tão importante quanto a qualidade, a tecnologia e a



capacidade de inovação. Para ele, a empresa, quando é socialmente responsável<sup>5</sup>, atrai os consumidores e aumenta o potencial de vendas, gerando maiores lucros para os acionistas.

É de conhecimento de parcela da sociedade que os investimentos em ações socialmente responsáveis são principalmente estimulados por causa da preocupação com a imagem da empresa, o empresariado considera como uma estratégia que aumenta a credibilidade dos negócios e agrega valor aos produtos. Dessa maneira, podem garantir o fortalecimento da imagem da empresa, passando a ser um 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”.

Em relação aos retornos em investimento nas ações de responsabilidade social interna, eles podem ser mensurados através de indicadores de aumento de produtividade, diminuição dos gastos com doenças de funcionários, ampliação do conhecimento dos funcionários (através de cursos de qualificação) e habilidades. Existem outros pontos que sofrem progressos também com estas ações, mas que são complexos de serem mensurados, como a melhoria do ambiente organizacional e a satisfação individual de cada trabalhador. (Ashley, 2002).

Ainda segundo a autora, mais que um discurso politicamente correto, ser responsável socialmente vai além da coerência entre discurso e prática numa empresa: é fator de competitividade. Ela acredita que há uma forte tendência, num futuro muito próximo, de as pessoas buscarem “saber se a empresa é responsável socialmente, antes de trabalhar numa organização ou comprar seu produto”. (ASHLEY, 2002, p. 10).

A expectativa da sociedade é de que as empresas efetivamente tenham um saldo positivo nos investimentos sociais. Isto porque é a partir destes resultados que se pode ter uma melhor percepção da conduta ética e transparente da empresa. Este resultado deve ser apresentado a todas as pessoas interessadas no seu sucesso, os *stakeholders*, que são todos aqueles que têm relação com a empresa: consumidores, fornecedores, colaboradores, comunidade, governo e sociedade. Acerca de como este resultado vem sendo publicizado é o conteúdo do próximo item, sobre o balanço social.

## 2.2.2 Balanço Social

---

<sup>5</sup> “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”. (MELO NETO; FROESs, 2001, p. 36).



Para prestar conta aos *stakeholders*, o melhor instrumento a ser utilizado é o balanço social.

O surgimento da idéia do balanço social nos Estados Unidos e na Europa, na década de 60, ocorreu face a um repúdio da população à guerra do Vietnã, que deu início a um movimento de boicote à aquisição de produtos e ações de empresas ligadas ao conflito. A sociedade exigia uma nova postura ética e diversas empresas passaram a prestar conta de suas ações e objetivos sociais.

A elaboração e divulgação anual de relatórios com informações de caráter social resultaram no que se chama de balanço social.

No Brasil, a idéia começou a ser discutida na década de 70. Contudo, apenas no ano de 1980 surgiram os primeiros balanços sociais de empresas. A partir da década de 90, corporações de diferentes setores passaram a publicar o balanço social anualmente.

A proposta, no entanto, só ganhou visibilidade nacional quando o sociólogo Herbert de Souza, Betinho, lançou, em junho de 1997, uma campanha pela divulgação voluntária do balanço social. Com o apoio e a participação de lideranças empresariais, a campanha decolou e veio suscitando uma série de debates através da mídia, seminários e fóruns.

O balanço social é um demonstrativo publicado anualmente pela empresa, reunindo um conjunto de informações sobre os projetos, programas, benefícios e ações sociais dirigidas aos *stakeholders*.

Caracteriza-se como um instrumento estratégico para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social corporativa. Nele, a empresa mostra o que faz por seus profissionais, dependentes, colaboradores e comunidade, dando transparência às atividades que buscam melhorar a qualidade de vida para todos. Ou seja, sua função principal é tornar pública a responsabilidade social empresarial construindo mais vínculos entre a empresa e a sociedade.

O Balanço Social favorece a todos os grupos que interagem com a empresa. Aos dirigentes, pode fornecer informações úteis à tomada de decisões relativas aos programas sociais que a empresa desenvolve. Seu processo de realização estimula a participação dos funcionários e funcionárias na escolha das ações e projetos sociais, gerando um grau mais elevado de comunicação interna e integração nas relações entre dirigentes e o corpo funcional. Aos fornecedores e investidores, informa como a empresa desenvolve suas responsabilidades em relação aos recursos humanos e à natureza, o que é um indicador positivo da forma como a empresa é administrada. Para os consumidores, dá uma idéia de qual é a postura dos dirigentes e a qualidade do produto ou serviço oferecido, demonstrando o caminho que a empresa



escolheu para firmar sua marca. E, para o Estado, colabora na identificação e na formulação de políticas públicas.

É importante que o balanço social seja publicado, não como um complemento do balanço econômico, mas como uma peça estratégica fundamental da empresa. As organizações precisam ter claro o efeito de sua atividade na sociedade, no meio ambiente, seus impactos no plano local, regional e nacional, pois isso permite medir e divulgar o exercício de sua responsabilidade social.

É muito importante frisar que grande parte das organizações só publica suas ações com resultados positivos. Mas o balanço social, como seu próprio nome coloca, é efetivamente um balanço, em que devem ser analisados aspectos positivos e negativos, possibilitando uma profunda análise e reflexão das ações desenvolvidas pelas empresas.

### 2.2.3 Responsabilidade Social no Brasil

No Brasil, as primeiras manifestações de atendimento às necessidades apresentadas pelo povo estiveram associadas, durante aproximadamente quatro séculos, à caridade realizada pela Igreja Católica e à filantropia empresarial, marcadamente no processo da industrialização.

O início do processo das ações de caridade da igreja Católica remete-se às instalações das primeiras Santas Casas de Misericórdia que, desde a metade do século XVI, manteve hospitais para a população. “Foram criadas com preocupações de caridade e beneficentes e voltadas especialmente aos órfãos, idosos ou inválidos”. (MESTRINER, 2001, p. 05).

Mesmo com a instauração da República, o Estado brasileiro deu continuidade às políticas sociais implantadas pela Igreja Católica, através do financiamento por intermédio de repasse de recursos, subsídios, subvenções e isenções de impostos às instituições reconhecidas como filantrópicas.

Em meados da década de 30 e 40, é observado um novo movimento entre o empresariado e o governo brasileiro para atender às necessidades comuns da modernização e industrialização da economia e de estabilidade social.

Na década de 1940 foram criadas instituições do chamado Sistema S (SENAI, SENAC, SESC, SESI). O SENAI foi criado em 1942, com o objetivo de realizar a capacitação de mão-de-obra para as indústrias; o SENAC, criado em 1946, teve o objetivo de capacitar os trabalhadores para o setor de comércio e serviços; o SESC e o SESI foram também criados em 1946, com o objetivo de prestar serviços que visavam o bem-estar dos trabalhadores (saúde, lazer, cultura e educação) e seus familiares, dos setores do comércio e dos serviços e dos trabalhadores da indústria,



respectivamente. Os recursos para a criação das organizações do Sistema S são calculados a partir de um percentual sobre folhas de pagamento e recolhidos compulsoriamente dos empregados, cujos estabelecimentos se enquadram nas entidades sindicais subordinadas às confederações patronais da Indústria e do Comércio, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O Estado delega aos empresários a tarefa do bem-estar social aos trabalhadores e estes atuam de maneira indireta, ou seja, a atuação social é intermediada pelas organizações sindicais patronais. As organizações do Sistema S são classificadas como “Serviços Sociais Autônomos”<sup>6</sup>. Todas as organizações do chamado sistema S tiveram continuidade até os dias atuais. Na década de 1990, foram criadas novas organizações que passaram a agregar este “sistema”: o SEBREA (Serviço Brasileiro de Apoio ao Micro e Pequenas Empresas), o SEST (Serviço Social de Transporte), o SENAT (Serviço Nacional de aprendizagem do Transporte) e o SENAR (Serviço de Aprendizagem Rural). (COSTA, 2005, p. 18).

O conceito que extrapola “a visão restrita da responsabilidade social no âmbito da organização do trabalho foi introduzido no Brasil a partir de empresários ligados à consciência cristã nos negócios” (COSTA, 2005, p.20).

Ainda segundo a autora:

Em 1961, foi fundada a associação de Dirigentes Cristãos de Empresas no Brasil (ADCE). O debate sobre suas iniciativas em relação à responsabilidade social iniciou-se com a publicação da Carta de princípios do Dirigente Cristão de Empresas, em 1965, em torno da defesa de valores como solidariedade, justiça e liberdade. Nas décadas de 1980 e 1990, a crise econômica vivenciada em nosso país, as altas taxas de inflação, a promulgação de uma nova Constituição, a formulação de um novo cenário nacional, em que as idéias de reforma do Estado e de descentralização aparecerem para responder a crise e estabelecer novos mecanismos de articulação na sociedade. Junto deste cenário, ocorre o aumento do nível de desigualdade social e desemprego. Desta forma as empresas passam a reavaliar seu papel e seus mecanismos de inserção política e econômica no cenário brasileiro. (COSTA, 2005, p. 20).

No ano de 1993, ocorre um dos grandes marcos da responsabilidade social no país: o lançamento da campanha Nacional de Ação da Cidadania Contra Fome, a Miséria e pela Vida,

---

<sup>6</sup> Os serviços sociais autônomos (...) constituem uma peculiaridade brasileira, e formam uma espécie distinta de entidades paraestatais, com características próprias e finalidades específicas de assistência à comunidade ou a determinadas categorias profissionais (...). Essas instituições têm personalidade jurídica de direito privado, patrimônio próprio e direção particular. (...) Não se integram no serviço público centralizado, nem se confundem com as autarquias. Vicejam à margem do Estado e sob seu amparo, mas sem subordinação hierárquica ao Poder Público. Organizam seus serviços nos moldes das empresas privadas; compõem suas diretorias sem ingerência estatal; administram desembaraçadamente seu patrimônio; aplicam livremente suas rendas, mas prestam conta a posteriori à entidade pública a que se vinculam (MEIRELLES, 1966 apud MESTRINER, 2001).



encabeçada pelo sociólogo Herbert de Souza, que contou com o apoio do Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE) e foi decisivo para o processo de aproximação dos empresários brasileiros com as ações sociais.

A partir desta campanha lançada pelo Betinho, várias outras organizações com o foco em ações sociais foram surgindo, como, em 1995, o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE), “que tem como missão aperfeiçoar e difundir conceitos e práticas do uso de recursos privados para o desenvolvimento do bem comum”. (GIFE, 2007).

Em 1998, ocorreu a criação do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, que tem como um dos seus principais objetivos a ligação entre os empresários e as causas sociais, com a finalidade propagar a prática da Responsabilidade Social Empresarial através de publicações, experiências, programas e eventos para interessados no assunto.

Este panorama traçado sobre a responsabilidade social demonstra que, por mais que essas ações de responsabilidade social empresarial tenham obtido êxito, os critérios preconizados pelo Serviço Social acabam sendo deixados de lado, como a equidade e universalidade no acesso a projetos e programas sociais. Conforme Iamamoto (2007, p. 129 e 130):

Provavelmente as ações sejam desenvolvidas segundo critérios empresariais de eficiência, eficácia e rentabilidade. Entretanto, ainda que possam reivindicar uma dimensão pública em suas ações porquanto os beneficiários extrapolam o público interno da chamada “comunidade empresarial”, duas observações merecem destaque. Em primeiro lugar, o que move os projetos e programas sociais [...] não é a lógica do interesse público, mas sim do interesse de capital. É a essa lógica que se subordina qualquer componente de caráter público porventura existente na ação social empresarial. Em segundo lugar e decorrente do anterior, o caráter privado do empreendimento faz com que se instaure uma seletividade no acesso aos programas segundo critérios estabelecidos pelo livre arbítrio das corporações empresariais. Consequentemente vê-se comprometida à dimensão universalizante que envolve a cidadania como igualdade de direitos de todos os cidadãos, requerendo que a prestação de serviços sociais esteja voltada para a coletividade, com livre acesso de todos sem discriminações, o que só ocorre na esfera pública.

Conforme se pode observar até o presente momento, o que rege a Responsabilidade Social na sua atuação com programas e projetos sociais é a lógica da obtenção do lucro, ou seja, do interesse privado. Dentro desta perspectiva, qualquer possibilidade de uma ação com componentes públicos acaba ficando prejudicada, pois estas ações empresariais são regidas por critérios estabelecidos pelas empresas. Com isso, conforme Iamamoto (2007, p. 130),



“conseqüentemente vê-se comprometida a dimensão universalizante que envolve a cidadania como igualdade de direitos de todos os cidadãos”.

A partir do próximo item, tratar-se-á de como a pretensa dimensão universalizante vem sendo operacionalizada nos programas de inserção do jovem no mercado de trabalho.

### 2.3 A INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, as profundas transformações pelas qual a economia vem passando dificultam a inserção profissional de toda a classe-que-vive-do-trabalho, sobretudo do jovem. No contexto de um elevado excedente de mão de obra, os jovens constituem um dos segmentos mais frágeis na disputa por um posto de trabalho e para quem o problema do desemprego é mais latente.

O que muitas pessoas não imaginam é o quanto o primeiro emprego é representativo na vida profissional deste jovem, pois, segundo Pochmann (2000), quanto melhores forem as condições de preparação deste jovem para o acesso ao primeiro emprego, proporcionalmente mais favorável deverá ser a sua trajetória profissional.

Mas a realidade brasileira impõe barreiras muito duras a estes jovens, como as desigualdades econômicas e sociais. Os jovens pertencentes às famílias que não possuem uma situação econômica estável precisam contribuir financeiramente para garantir o atendimento das necessidades básicas - muitas vezes é preciso contar com a colaboração de todos que estejam em condições de trabalhar. Pois nessas famílias o desemprego de um ou mais dos seus componentes pode afetar as condições de vida de toda a família.

A necessidade de contribuir para a manutenção da família, ou de pelo menos custear as suas próprias despesas, pode acabar influenciando a decisão dos jovens de ingressarem no mercado de trabalho. É então que o jovem se depara com outro problema muito grave em nosso país, que é a presença de um excedente de mão de obra no mercado de trabalho, em virtude disso, conforme Pochmann (2000, p. 31), “o jovem encontra as piores condições de competição em relação aos adultos, tendo de assumir funções, na maioria das vezes, de qualidade inferior na estrutura das empresas”.

Segundo Pochmann (2000, p. 31):

Do total de jovens ocupados no Brasil, 86% encontram-se abaixo dos três salários mínimos mensais (SMM). Por isso, o rendimento médio do jovem ocupado é de apenas 1,7 SMM, sendo de 1,9 SMM para o sexo masculino e



de 1,4 SMM para o feminino. Quase 40% dos brasileiros ocupados com idade entre 15 e 24 anos encontram-se submetidos a jornadas de trabalho superiores a 44 horas semanais, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar da Fundação IBGE.

Através da citação acima, é possível verificar que, quando o jovem consegue acessar o mercado de trabalho formal, as suas condições são quase sempre as mais precárias, recebendo os menores salários e trabalhando longas jornadas de trabalho. Outro ponto importante sobre esta desvalorização salarial adentra questões de desigualdades de gênero, em que a mulher, neste caso as jovens, recebem salários mais baixos do que os dos homens, vindo a repetir o que infelizmente ainda ocorre no mercado de trabalho dos adultos.

As condições desfavoráveis colocadas até o presente momento são sobre o mercado de trabalho formal, o que leva a questionar que se dentro deste segmento, que a princípio deveria seguir uma série de obrigações fiscais e trabalhistas, já se apresenta este cenário nada animador e promissor para os jovens, o que dizer então do mercado informal, que é o maior “empregador” dos trabalhadores no Brasil, e em especial dos jovens?

No início do século XX, entre as décadas de 40 e 80, o mercado de trabalho vinha evoluindo de maneira a gerar um crescimento, “o que permitiu que a cada 10 postos de trabalho gerados, dois fossem não assalariados (conta própria, autônomo e empregados) e oito de assalariados, sendo sete com carteira assinada” (Pochmann, 2000, p. 34). A partir da década de 90, a situação se modificou, e para pior. O número de postos de trabalhos destruídos passou a ser maior dos que os gerados. De acordo com Pochmann (2000, p. 35):

No fim do século 20, o total de ocupados com idade entre 15 e 24 anos possuem a cada 10 jovens quatro autônomos e seis assalariados, sendo quatro sem carteira e dois com carteira. Em 1980, a cada 10 jovens ocupados, três eram autônomos e sete eram assalariados, sendo quatro com carteira e três sem carteira. Além disso, entre 1980 e 1998, o desemprego juvenil pulou de 5,1 % para 14,9%. Enquanto a ocupação total dos jovens aumentou 16,5% no mesmo período, o desemprego foi multiplicado 2,9 vezes.

Este aumento das ocupações autônomas não é nada favorecedor ao trabalhador porque estas ocupações tendem a serem precárias, com rendimentos baixos, instabilidade e rotatividade ocupacional, jornadas de trabalho extensas, a não cobertura da previdência social (caso não contribua como autônomo para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)), nem direitos trabalhistas.

Esta problemática do aumento do número de ocupações autônomas é um dos desdobramentos das altas taxas de desemprego juvenil, que tende a não ter uma solução a curto



prazo porque o número de jovens procurando emprego é cada vez maior que o número de postos de trabalho, mesmo em períodos em que a economia mostrou sinais de recuperação (entre os anos de 1993 e 1997), “não ocorreu um registro de queda significativa do desemprego juvenil, apenas uma estabilização da taxa” (Pochmann, 2000, p. 39).

A problemática do desemprego juvenil é tão grave, que se torna de extrema relevância compreender melhor como se constitui seu funcionamento. Para os jovens que estão na categoria dos sem ocupação, foram identificadas quatro novas categorias de desemprego, que são, segundo Pochmann (2000, p. 41 e 42):

Por desemprego de inserção entende-se a existência de uma nova condição do jovem que se encontra à procura de postos de trabalho ou, principalmente do seu primeiro emprego, durante um longo período de tempo. Por não possuir experiência profissional acumulada, ainda que possa dispor de escolaridade elevada, o jovem tem dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. [...]. O desemprego recorrente refere-se à situação de jovens e também de mulheres que, sem emprego estável, encontram, no máximo, uma ocupação temporária, parcial e provisória. O desemprego de reestruturação é consequência do forte ajuste promovido pelas empresas do setor privado. Tanto a adoção de novos programas de gestão da produção e de organização do trabalho quanto à ruptura de cadeias produtivas [...] são os principais responsáveis pela destruição de parte da produção industrial brasileira e pela geração do desemprego de reestruturação. O desemprego de exclusão diz respeito ao jovem que permanece na condição de sem emprego por um longo período.

Levando em consideração esta colação de Pochmann, deve-se fazer uma reflexão. Se o problema do desemprego juvenil possui diferentes categorias, porque a imensa maioria de programas, governamentais ou não, são direcionados para o “desemprego de inserção”. Então fica um questionamento: como fica a situação das outras categorias perante as atuais formas de enfrentamento do desemprego juvenil?

### **2.3.1 A importância da escolarização e da qualificação profissional dos jovens**

A forma como se constitui o mercado de trabalho nos tempos atuais, o grau de escolaridade, passou a ser requisito primordial para ingresso no mesmo, mas se faz necessário frisar “que a educação continua sendo cada vez mais necessária, embora não mais suficiente para garantir ao jovem sucesso merecido ao longo de sua trajetória de vida” (Pochmann, 2000, p. 30).



O esforço dos jovens que conseguem completar o ensino médio, principalmente os que vivem em situação de vulnerabilidade social, não é pequeno, pois, segundo Pochmann (2000, p 27):

Considerando que somente 17% dos estudantes que ingressam na escola conseguem completar o ensino fundamental [...] e ainda só 11% terminam o ensino superior. Como se pode notar, o verdadeiro funil da escola brasileira é fonte de reprodução de desigualdades.

Um dos grandes motivos das evasões escolares é a “precoce passagem do jovem do sistema escolar para o mundo do trabalho, normalmente esta decisão está associada diretamente às dificuldades da sobrevivência financeira da família” (Pochmann, 2000, p. 70).

Após terem ingressado no mercado de trabalho, muitos desses jovens não retornam mais da situação de evasão, por diferentes motivos. Parte deles porque não consegue conciliar o horário de trabalho com o escolar, outros pela pouca oferta de supletivos gratuitos próximo de suas residências ou trabalho (tendo em vista que o deslocamento de ônibus acaba gerando mais uma despesa adicional), a constituição de novos arranjos familiares e/ou a concepção de filhos (falta de opção de alguém para ficar com as crianças) e até mesmo a falta de atrativo do sistema escolar (forma pedagógica de ensino) entre outros.

O baixo grau de escolaridade acaba se tornando um dificultador para o ingresso no mercado de trabalho, bem como para o acesso a melhores cargos, porque os empregadores, sabendo da situação atual de desemprego e a existência de mão-de-obra excedente, acabam solicitando grau de escolaridade e qualificação muito maior do que o cargo a ser preenchido requer. Conforme Pochmann (2000, p. 59):

Em geral, observa-se no Brasil a substituição de trabalhadores com menos escolaridade por outro com maior nível educacional. A expulsão do trabalhador de baixa escolaridade não se deve necessariamente ao novo conteúdo de trabalho, mas à possibilidade de contratar pessoas mais qualificadas, mantendo ou até diminuindo o salário anteriormente pago.

Mas, além da situação do nível educacional, nos últimos anos surgiu um “novo desafio a ser enfrentado”: a exclusão digital. O que para pequena parcela da população que tem acesso é algo desmistificado e rotineiro, para imensa maioria da população brasileira ainda é pouco usual ou totalmente desconhecido. O que vem se tornando uma segunda grande barreira, porque muitos postos de trabalho vêm sofrendo processos de informatização, o que acaba



exigindo que o cidadão e a cidadã que queiram trabalhar nestes segmentos busquem conhecer esta nova ferramenta.

Os cursos de informática, porém, ainda custam caro para muitas pessoas. Existem salas de informática dentro de muitas escolas, mas são mais direcionadas para suas alunas e alunos e da mesma forma não existem em número suficiente para a demanda; e, ainda, são muitas as escolas que não dispõem deste recurso. Existem alguns cursos oferecidos pelas organizações do Terceiro Setor, mas também não se consegue atender a demanda existente, mesmo não levando em consideração a constante necessidade de atualização - tendo em vista que a informática está sempre em processo de desenvolvimento, surgindo novos programas a todo instante.

Outra posição que vem predominando no mercado de trabalho, bem como na literatura especializada, é a valorização das qualidades próprias (individuais), “sem considerar a realidade do mercado, principalmente no que se refere ao perfil das ocupações geradas”. (Pochmann, 2000, p. 64). E, como se o mercado fosse independente da lógica da economia, fica sob responsabilidade de cada pessoa procurar sempre por qualificação - como um diferencial para com a concorrência.

Esta situação de responsabilização individual é uma inversão de responsáveis em que “a vítima do desemprego é identificada como responsável pelo próprio desemprego”. (Pochmann, 2000, p. 64).

### 3 INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO APÓS O DESLIGAMENTO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL – PRIMEIRO EMPREGO

#### 3.1 ONG TRANSMISSÃO DA CIDADANIA E DO SABER

A Transmissão da Cidadania e do Saber (Cidadania e Saber) é uma Organização Não Governamental, Associação Civil de Direito Privado, sem fins lucrativos, fundada por empregados da Eletrosul Centrais Elétricas S/A, com o apoio da mesma, em 31 de Outubro de 2001. É aberta a todas as pessoas que queiram contribuir, seja financeiramente, seja com serviços voluntários, com o objetivo de fomentar o voluntariado existente e ampliar as ações sociais desenvolvidas pelos empregados da Eletrosul em todas as suas unidades operacionais nos estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná e Mato Grosso.

Em virtude da forma como foi constituída a Transmissão da Cidadania e do Saber, e por esta desenvolver suas ações com a colaboração do trabalho voluntário, torna-se pertinente refletir sobre este ator social – o voluntariado.

O trabalho voluntário é datado de muitos séculos atrás, sendo mais encontrado dentro das instituições religiosas, mas com o passar dos tempos, mais precisamente na década de 90 do século passado, ocorreu o que muitos chamam de explosão do setor sem fins lucrativos e com ele a ampliação do número de voluntários. “Em 1995, segundo dados atualizados pela Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD), a ação voluntária neste setor representava um percentual de 23% das pessoas”. (Nilsson<sup>7</sup>, 2003, p. 4).

Outros fatores colaboraram para o pleno desenvolvimento deste segmento do voluntariado, como a aprovação da Lei do Voluntariado nº. 9.608 de 18 de fevereiro de 1998, pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso. Estas leis, como outras que foram surgindo logo após, oportunizaram um respaldo jurídico ao trabalho voluntário do indivíduo e das empresas.

---

<sup>7</sup> Material didático institucional. Este foi elaborado com objetivo de subsidiar as discussões do programa da Disciplina de processo de Trabalho – Instituições e Organizações do Curso de Serviço Social – UFSC em (2003).



Portando na década de 90, a ação voluntária vai transitar entre a caridade até o desenvolvimento desta, calçada na capacidade profissional: a pessoa vai trabalhar naquilo que faz de melhor, e não fazendo de tudo: desta forma, fazendo o que sabe, a pessoa se envolve e colabora mais tempo. Neste contexto, o voluntário não é mais somente aquele que doa seu tempo em favor dos menos favorecidos, mas, passa a efetivamente a visualizar nesta ação, uma via de crescimento pessoal e efetivo comprometimento e contribuição para com as pessoas, as comunidades, instituição e/ou grupos onde se encontra inserido. (NILSSON, 2003, p. 6).

As ações do setor voluntário nunca deverão ser consideradas semelhantes às ações do Estado, porque cabe ao setor público (municipal, estadual e federal) o pleno atendimento das políticas públicas a todos os cidadãos, podendo ficar a cargo do voluntariado uma parceria coadjuvante com o Estado para que não ocorra uma privatização das políticas públicas.

Compartilha-se desta visão sobre o trabalho voluntário nas organizações, porém, com esta experiência de estágio na Transmissão da Cidadania e do Saber, foi possível observar e conviver parcialmente com a dinâmica das relações do trabalho voluntário, percebendo assim como era difícil organizar trabalhos contando com a mão-de-obra voluntária.

Primeiramente porque as atividades precisam ser realizadas em períodos mais curtos, pois a grande maioria dos voluntários só se dispõe para atividades com curtos prazos de execução. O segundo ponto é que, mesmo havendo interesse de grande parte dos voluntários em participar de alguma ação, muitos não possuem qualificação adequada para ser um instrutor, fato agravado pela inexperiência ou nenhuma noção de didática do como ensinar e/ou trabalhar com grupos tão heterogêneos.

Destas dificuldades decorriam outras como a interrupção das atividades em função destas estarem sendo desenvolvidas de forma desarticulada ou desmotivada, acarretando a frustração da comunidade para a qual aquela atividade foi direcionada.

Contudo, existiam situações que estas parcerias voluntárias davam certo. Dentro desta perspectiva qualitativa, apresenta-se a Transmissão da Cidadania e do Saber, que nasceu da incorporação dos projetos e ações que vinham sendo desenvolvidos pelos voluntários que faziam parte do Subcomitê da Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida (Núcleo dos empregados da Eletrosul), existente desde 29 de Julho de 1993, e pelos empregados coordenadores do Projeto empresarial de Inclusão digital, denominado Transmissão Voluntária da Informática.



Vale a pena reconstituir a história do Subcomitê, que teve início em Julho de 1993, quando foi lançada uma Campanha Nacional, no Rio de Janeiro, por iniciativa do sociólogo Herbert de Souza, criando Comitês de Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida. Foi quando os empregados da Eletrosul, sensibilizados, decidiram abraçar também essa iniciativa e constituíram o Subcomitê da Ação da Cidadania, com o objetivo de combater a miséria, promovendo a valorização da vida e o resgate da cidadania.

O Subcomitê, formado por empregados voluntários da Eletrosul, foi organizado em Comissões de: Abastecimento, Mapeamento das Comunidades Carentes, Educação, Banco de Dados e Imprensa e Divulgação. Buscou apoiar e estimular iniciativas de grupos de moradores de comunidades empobrecidas, que viviam em situação de risco social, para promoção de condições que possibilitassem o desenvolvimento social e cultural com vistas ao pleno exercício da cidadania e o atendimento das necessidades de subsistência.

Em meados de 1997, o Subcomitê atuava em três Comissões: Abastecimento, Educação e Imprensa e Divulgação, quando ocorreu a privatização do Setor Elétrico, e a Eletrosul, empresa pública, de geração e transmissão de energia elétrica, foi cindida passando a ser privatizado o seu parque gerador, obedecendo ao novo modelo criado para o setor eletroenergético brasileiro.

Esse processo de privatização, que nada mais é que um dos impactos da Reengenharia e da Reestruturação Produtiva discutidos no primeiro capítulo deste trabalho, além de levar a geração de energia para empresas privadas, levou também ao desemprego (50% do número de empregados da Eletrosul), causando uma sensível diminuição do número de voluntários e contribuintes do Subcomitê.

A transformação da estrutura da Eletrosul e a diminuição do número de empregados provocou um arrefecimento nas atividades das Comissões que estavam em funcionamento. A Comissão de Educação foi a única que conseguiu continuar com as atividades graças à perseverança de alguns voluntários.

Até meados de 2001, as ações do Subcomitê foram desenvolvidas de maneira precária, com os voluntários procurando encontrar soluções para que os trabalhos não fossem paralisados.

Nesse mesmo ano, a Diretoria da Eletrosul acatou a sugestão de alguns de seus empregados e apresentou uma idéia aos voluntários do Subcomitê, que seria a criação de uma Organização Não Governamental, que uniria duas iniciativas existentes na Empresa, o Subcomitê da Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida (Núcleo dos



empregados da Eletrosul) e o Projeto empresarial de Inclusão digital, denominado Transmissão Voluntária da Informática.

Assim, em 31 de outubro de 2001, foi fundada a Organização Não Governamental denominada Associação Transmissão da Cidadania e do Saber.

Após a fundação desta ONG, a Eletrosul, compreendendo a importância de continuar com seu apoio às ações voluntárias de seus empregados, e considerando os objetivos daquela organização, aprovou apoiá-la com uma contribuição financeira para a continuidade da realização dos trabalhos, cuja referência seria: para cada R\$ 1,00 (um real) de doação de seus empregados, ela contribuiria também com R\$ 1,00 (um real).

A participação da Eletrosul, anterior à fundação da Transmissão da Cidadania e do Saber era estritamente na parte da logística (disponibilização de recursos materiais e humanos). Atualmente (dados de dezembro de 2006), a Transmissão da Cidadania e do Saber se mantém com recursos provenientes das doações dos empregados da Eletrosul, que corresponde a 41% das contribuições, mais 39% correspondente à doação mensal da Empresa, sendo os restantes 20% oriundos de venda de sucata, livros usados (sebo) e outras arrecadações.

Um dos objetivos da ONG é contribuir, por meio de ações voluntárias e/ou contratos temporários, com projetos de qualificação para o trabalho, geração de renda e educação, visando contribuir para o desenvolvimento social e humano.

### **3.1.2 Programa e Projetos desenvolvidos pela Transmissão da Cidadania e do Saber**

As organizações que compõem o Terceiro Setor, em geral, têm por princípio definir um determinado segmento<sup>8</sup> (crianças, adolescentes, idosos, deficientes, meio ambiente, mulheres, índios, entre outros) para direcionar suas ações. Entretanto, a Transmissão da Cidadania e do Saber, sabendo que são diversas as expressões da questão social, optou por diversificar suas ações, não focando em um único aspecto. Com isso, a organização procurou distribuir seus projetos entre segmentos diferenciados (educação, cultura, inclusão produtiva, esporte entre outros).

---

<sup>8</sup> Francisco Neto e César Fróes (2001, p. 18) afirmam a respeito disso que: “as principais características do Terceiro Setor são a natureza específica de suas ações, de caráter filantrópico e de investimentos em programas e projetos sociais, e o alto grau de diversidade das entidades que dele fazem parte. As ações sociais, principal característica do setor, compreendem modalidades diversas, como, por exemplo: doações de pessoas físicas e jurídicas; investimentos em programas e projetos sociais; financiamento de campanhas sociais; parcerias com o governo, empresas privadas, comunidade e entidades sem fins lucrativos; e participação em trabalhos voluntários”.



A escolha das comunidades e projetos atendidos foi realizada por meio das reuniões de diretoria da ONG. Sempre que é recebido algum pedido de projeto de uma comunidade, este é colocado como pauta das reuniões da diretoria, onde é analisada a viabilidade da execução deste projeto, o orçamento disponível e se o público que será atendido está dentro dos critérios da ONG (é realizada uma avaliação sócio-econômica, para verificação da média da renda daquela família, que gira em torno de um salário mínimo per capita).

As reuniões de diretoria são realizadas regularmente e se fazem necessárias porque nenhum recurso é destinado a uma ação ou projeto sem que a diretoria tenha ciência e avalize.

Todos os Projetos, e mais o Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego, desenvolvidos pela ONG são realizados por meio de parcerias públicas e privadas. Dependendo da necessidade trazida pela comunidade, a Transmissão da Cidadania e do Saber poderá dispor recursos financeiros, humanos e materiais. Os recursos financeiros originam-se conforme apresentado nos parágrafos anteriores, das contribuições mensais dos empregados e da Eletrosul, e dos projetos de auto sustentabilidade. Os recursos humanos seriam os voluntários (que em sua maioria são empregados da empresa). O recurso material provém de doações recebidas, que são distribuídas para as entidades que estão em seu cadastro e que manifestam, por meio de solicitações, esta necessidade.

A Transmissão da Cidadania e do Saber estabeleceu sede no mesmo espaço físico da matriz da Eletrosul, em Florianópolis, possuindo também núcleos de atuação nos estados do Paraná, Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul e outras cidades de Santa Catarina. Atualmente, estão sendo desenvolvidos diversos projetos e o Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego em todos os núcleos e na sede. Também são utilizadas duas salas dentro desta estrutura, onde são realizados os projetos de Laboratório do Saber, Inglês e Inclusão Digital. Os demais projetos, como o Curso de Manicure, Cabeleireiro, Aulas de Xadrez, Música e Dança, Biscuit e Inclusão Digital, são executados em associações, centros comunitários e escolas, por meio de parcerias.

Para a sua gestão, a Cidadania e Saber conta com um Conselho Fiscal, composto por três voluntários, e um Conselho Diretor, com cinco voluntários, ambos eleitos pelos associados. Dentre os diretores, um é eleito como Diretor Presidente. A instituição conta também com um Contador e duas funcionárias - sendo uma Assistente Social (Coordenadora de Projetos) e outra Assistente Administrativa (Coordenadora Administrativa) -, cinco Coordenadores Regionais e um Coordenador Administrativo-Financeiro. Contudo, observa-se que, apesar de não haver nenhum impedimento legal da participação de pessoas das



comunidades na diretoria da ONG (desde que seja sócio e que tenha participado das eleições e sido eleito pelos sócios), na prática, isso não está ocorrendo.

A empresa Eletrosul Centrais Elétricas S.A é de fundamental importância para o desenvolvimento de todas as atividades da Transmissão da Cidadania e do Saber, em virtude disto se faz necessário conhecer um pouco melhor esta organização. A Eletrosul foi criada em 23 de dezembro de 1968. Subsidiária da Eletrobrás e vinculada ao Ministério de Minas e Energia, é uma empresa pública de economia mista, com capital fechado, que atua no segmento de geração e transmissão de energia em alta e extra-alta tensão.

Sua missão é gerar e transmitir energia elétrica e prestar serviços associados, contribuindo para o desenvolvimento sustentável da sociedade. Tem atuação nos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná e Mato Grosso do Sul.

Trabalha dentro da lógica de responsabilidade social com intuito de inclusão social. Tem o compromisso de incorporar o conceito à cultura da Empresa, como uma diretriz definida pela Eletrobrás para todas as suas subsidiárias. Concomitantemente com o desenvolvimento das suas atividades, possui forte presença política e social, desenvolvendo programas sociais, tais como: Programa Luz para Todos, Plano de Revitalização e Capacitação do Programa de Desenvolvimento Energético dos Estados e Municípios, Vamos Plantar, Hortas Comunitárias, Eletrosul Casa Aberta, Programa Jovem Aprendiz e, entre outros, o Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego, que foi o objeto de intervenção no período de estágio e temática escolhida para elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso.

É com a preocupação com a eficiência e eficácia destes programas que se elegeu analisar o Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego (PPPE), a partir da inserção da autora deste trabalho como estagiária do programa, atuando diretamente com os jovens envolvidos nele, assim como em atividades de planejamento, gestão e suporte à sua execução. Momento que será tratado no próximo item.

### 3.2 PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL – PRIMEIRO EMPREGO (PPPE)

O Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego<sup>9</sup> foi baseado nas diretrizes do Governo Federal, ou seja, no Programa Nacional Primeiro Emprego<sup>10</sup> do

---

<sup>9</sup> Informações adicionais sobre o programa (anexo).

<sup>10</sup> Lei nº. 10.748 de 22 de Outubro de 2003.



Governo Federal, objetivando promover a qualificação dos jovens para mercado de trabalho e inclusão social.

A Eletrosul e a Transmissão da Cidadania e do Saber, convictas de sua responsabilidade social e orientadas pelas diretrizes do Governo Federal, propõem a implementação do PPPE através da consolidação da parceria, a Eletrosul como patrocinadora e a "Cidadania e Saber" como executora das ações nas instalações da Eletrosul.

Em dezembro de 2003, deu-se início ao programa, tendo como foco a aprendizagem educacional e profissional de jovens economicamente empobrecidos. Assim, o PPPE visa ampliar as possibilidades de ingresso no mercado de trabalho de jovens com idade entre 18 a 24 anos<sup>11</sup>, com renda per capita de até meio salário mínimo (é feito uma análise sócio econômica, levando em consideração despesas fixas comprovadas, como pagamento de aluguel e gastos com medicação de uso contínuo), que estejam estudando ou que retornem aos estudos, além de que não haja registro profissional na carteira de trabalho.

Durante o período de estágio, onde houve a participação no processo de entrevistas de novos bolsistas para o programa, vivenciou-se uma situação muito constrangedora e excludente. Alguns jovens possuíam registro na carteira profissional por períodos bem curtos (de apenas alguns dias, como por exemplo, situações do jovem ter somente até dois meses), e por uma questão de ter a obrigatoriedade de seguir estes critérios, tinha-se a obrigação de excluir estes jovens da oportunidade de preparação profissional.

Mesmo sabendo que este programa tem como um dos seus objetivos atingir aquela camada da população, que normalmente não é alcançada pela grande maioria dos programas sociais, os denominados "inatingíveis", era um momento de questionamentos quanto à validade deste critério, porque os jovens conseguiam preencher todos os outros requisitos, principalmente o de renda, mas da mesma forma eram excluídos da possibilidade de acesso ao programa.

Por uma infeliz coincidência, todos estes jovens possuíam um baixo nível de escolaridade (ensino fundamental incompleto), considerando os padrões exigidos no mercado de trabalho, o que provavelmente representava, conforme vem sendo apresentado neste trabalho, que estes jovens encontravam dificuldades de serem absorvidos pelo mercado de trabalho, pois tem sido cada vez maior o nível de exigência pelos empregadores quanto ao nível de qualificação dos candidatos, já que, por possuir um grande contingente de pessoas

---

<sup>11</sup> Embora o Programa Nacional do Primeiro Emprego estabeleça como critério de idade ter entre 16 a 24 anos, e mesmo que o Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego tenha muitas semelhanças, a faixa etária é diferente, pois inclui jovens de 18 a 24 anos.



qualificadas desempregadas, as empresas passam a exigir determinados tipos de conhecimentos e aptidões que vão além das que o cargo a ser preenchido exige, o que desencadeava, principalmente para os jovens, um processo injusto de competição.

O programa tem como intuito também viabilizar o regresso dos jovens às atividades escolares; qualificá-los profissionalmente com o aprendizado de rotinas administrativas; incluir digitalmente os jovens, através da utilização da informática como ferramenta primordial para o trabalho; e transmitir também outros tipos de conhecimentos que podem ser relevantes para o seu desenvolvimento. A duração é de doze meses, sendo pago a cada bolsista uma bolsa auxílio educação no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), mais o fornecimento de vale transporte, uniforme (2 moletons, 4 camisetas, 2 calças jeans, 2 pares de tênis e 4 pares de meia preta) e seguro de vida.

Fica a cargo da ONG - Transmissão da Cidadania e do Saber - todo o processo operacional, sendo este iniciado pelo recrutamento e seleção. O primeiro passo é a definição do número de vagas que serão abertas, que fica a cargo do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), que comunica à "Cidadania e Saber" e esta efetua contato com o Sistema Nacional Emprego (SINE), que é o órgão oficial responsável pelo recrutamento dos jovens. O SINE possui um cadastro único, que serve de base para quase todos os Programas sociais voltados para este segmento.

O perfil dos jovens que estão contidos neste cadastro é o mesmo dos programas do Governo Federal e o Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego. O SINE efetua contatos com os jovens que possuem o cadastro para saber se há interesse em participar desta seleção. Os jovens que se interessarem são encaminhados para a “Cidadania e Saber” para realização da entrevista sócio-econômica com data e horário previamente agendados.

Durante a entrevista sócio-econômica, é observado se aquele jovem possui os critérios estabelecidos para o ingresso no programa. Neste momento, ainda não são exigidos todos os documentos, somente carteira de identidade, cadastro de pessoa física e carteira de trabalho. É frisado para os jovens que todos (as) que forem selecionados (as) precisarão em uma próxima etapa apresentar os documentos necessários para a confirmação dos outros critérios exigidos, que são fundamentais para a garantia da vaga.

Durante a entrevista, é analisado principalmente o interesse do respectivo jovem na participação deste programa. É também explicado de forma mais detalhada como se dará seu funcionamento e qual é o seu propósito.

Por se tratar de um programa de inclusão social, a ONG não utiliza os mesmos critérios que são de praxe do mercado de trabalho, como boa apresentação oral e estética, nem



tampouco o critério de maior grau de escolaridade. O que é ponderado neste processo é a assiduidade na entrevista (caso não tenha ocorrido algum imprevisto) e o interesse em adquirir novos conhecimentos.

Quando é feita a solicitação do número de jovens a serem encaminhados pelo SINE, é procurado solicitar um percentual de somente 10% a mais do número de vagas, pois se leva em consideração (tomando por base de entrevistas anteriores) o número de jovens que são encaminhados sem estarem dentro dos critérios de seleção. Ao final, o que se deseja é incluir todos que tenham participado das entrevistas. Embora seja sabido que existe uma lista muito numerosa de jovens que sequer souberam desta seleção, tendo em vista que são chamados por ordem do número de inscrição.

Todo o processo de recrutamento e seleção é desenvolvido pela Assistente Social que trabalha na “Cidadania e Saber”.

Após o término das entrevistas e a divulgação dos bolsistas selecionados, é determinada uma data para entrega da documentação (como já referenciado em parágrafo anterior, é fundamental esta etapa para a efetivação da vaga), pois este é o método utilizado para confirmação das informações prestadas no ato da entrevista (como não se realiza visita domiciliar esta é a única forma de garantia da veracidade das informações).

Durante o processo de desenvolvimento do programa, são realizados vários atendimentos com os jovens, sendo alguns agendados pela Assistente Social, pois esta é uma das formas de acompanhamento. Outros atendimentos são efetuados conforme uma solicitação de outro profissional da equipe multiprofissional, ou mesmo pelo próprio jovem. Em um dos atendimentos, é procurado abordar: como ele se sentiu durante o processo da entrevista e durante o período que ficou aguardando o resultado da seleção. A grande maioria coloca que já havia participado de muitas entrevistas, mas que sempre se sentem nervosos e inseguros. Em relação ao período de espera pela resposta da seleção, alguns colocaram que procuraram não se preocupar muito, porque como já haviam passado por outras experiências de exclusão, preferiram não supervalorizar este momento para não sofrerem novamente. Já outros colocaram que foram dias angustiantes (normalmente leva-se de 1 a 2 dias para que seja dado o retorno das entrevistas); que cada vez que o telefone tocava, ficavam sobressaltados, mas quando finalmente receberam a ligação, os momentos de angústia foram recompensados por uma grande felicidade por terem conseguido ser escolhidos.

No período posterior ao processo de seleção, os jovens iniciam a preparação profissional, que se divide em teórica e prática. O processo teórico constitui-se na exposição de temáticas relacionadas ao atendimento ao público e ao desenvolvimento interpessoal e de



equipe. As palestras e oficinas versam sobre valores humanos, ética e cidadania, etiqueta profissional, direitos trabalhistas, seguridade social, técnicas de vendas, educação ambiental, segurança no trabalho, português básico, inclusão digital, curso de eletricista (em algumas regionais). Existe a possibilidade da execução de outros cursos, pois se procura levar em consideração a realidade regional onde se localizam os bolsistas.

O treinamento teórico, tomando como exemplo a sede da Eletrosul em Florianópolis, inicia-se com os cursos de Inclusão Digital (Windows, Word, Excel, PowerPoint e Internet), Desenvolvimento Interpessoal e Higiene e Etiqueta Profissional. Após o primeiro bimestre de treinamento inicial, o jovem é encaminhado para as áreas disponibilizadas pela empresa, local onde passarão seus próximos meses aprendendo rotinas administrativas. Os demais cursos e palestras são oferecidos aos jovens durante a preparação profissional.

Com a ida dos jovens para as áreas, seu acompanhamento fica a cargo da Eletrosul, por meio dos profissionais do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), mais especificamente da Divisão de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas (DADP). A Cidadania e Saber não se distancia totalmente, está sempre à disposição para contribuir em qualquer processo interventivo que o DGP solicitar.

Este programa possui critérios de desligamento que poderão ocorrer antes do período de 12 meses, se ocorrer uma ou mais das situações citadas abaixo:

- a) O desligamento poderá ocorrer por iniciativa de qualquer das partes;
- b) Por inadequação e/ou inadaptação à preparação profissional;
- c) Por ação indisciplinar;
- d) For reprovado(a) na instituição de ensino em que estiver matriculado(a), ou tiver sua matrícula encerrada por indisciplina, frequência insuficiente, aproveitamento insuficiente, entre outros aspectos similares;
- e) Não apresentar mensalmente comprovante de frequência da instituição de ensino na qual está matriculado (a);
- f) Quando completar 24 anos e 11 meses.

Foi apresentado neste item o contexto da Organização em que se realizou o estágio curricular não obrigatório (pelo período de um ano) e o curricular obrigatório (por seis meses). Durante este período de um ano e meio, foi possível participar de todas as etapas que compreendem este programa, desde o processo de seleção e acompanhamento, bem como das etapas de treinamento e desligamento dos bolsistas após o término do período de doze meses. Conforme o estágio foi se desenvolvendo surgiu a seguinte problematização: será que o



programa efetivamente vem contribuindo para ampliação das possibilidades de inserção dos jovens no mercado de trabalho?

Esta inquietação ocorreu em virtude de se perceber que não havia nenhum tipo de avaliação com os jovens após a sua saída do programa, e que este seria o período mais enriquecedor para se fazer uma análise sobre o impacto do programa na preparação profissional de cada jovem, pois somente no cotidiano, na prática da busca do primeiro emprego, é que o jovem poderia avaliar quais os conteúdos nos treinamentos teóricos e práticos recebidos foram relevantes para esta nova etapa de suas vidas.

Mas o que se buscava não era somente uma resposta de cunho meramente quantitativo, não que esse dado não tivesse relevância, afinal é principalmente através de estatísticas numéricas que são avaliados programas e projetos sociais. No entanto, buscava-se objetivar respostas qualitativas, ouvir os principais sujeitos envolvidos neste processo, os jovens, pois se acreditava que através de suas percepções e narrativas poderiam ser encontrados elementos para, se necessário, sugerir modificações e adequações ao programa.

O relatório das avaliações realizadas durante o programa com os jovens também foi utilizado e analisado para a construção das considerações para o programa neste trabalho. Compreende-se que as avaliações durante o processo permitiam atingir o sujeito envolvido, enquanto seu participante, mas pensa-se que a avaliação pós-desligamento possui um maior grau de maturação, pois o sujeito pode analisar a sua realidade utilizando dos referenciais teóricos e práticos apreendidos durante todo o período do programa, dentro da perspectiva da sua realidade atual, considerando as dificuldades que foram encontradas ou não.

Assim, a partir destas inquietações, buscou-se a aproximação com estes jovens por meio de uma pesquisa qualitativa que será detalhada no próximo item.

### 3.3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Compartilha-se da idéia de que a pesquisa possa ser compreendida, numa perspectiva metodológica, como um método racional e regido por regras que tem como objetivo principal oportunizar respostas aos problemas propostos. Sendo assim, por meio da utilização de métodos e procedimentos científicos, o resultado da pesquisa pode proporcionar a descoberta de novos conhecimentos e também pode oportunizar importantes informações obtidas da realidade social na qual os sujeitos estão inseridos.



Dentro desta perspectiva, a pesquisa se insere “como processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico”. (GIL, 1995, p. 43).

Assim, para que fosse possível buscar respostas às inquietações acerca da relação dos jovens com o mercado de trabalho após o cumprimento do programa, avaliou-se a importância de uma pesquisa qualitativa, pois se ratifica que é “através da utilização da metodologia científica que é possível obter informações da realidade social onde os sujeitos estão inseridos e geram novos conhecimentos, possibilitando uma maior compreensão dos fatos sociais”. (TORRES, 2005, p. 42).

Partindo desta perspectiva de compreensão dos fatos, este estudo buscou ser subsidiado por leituras de um referencial teórico crítico que proporcionasse a interpretação das situações vivenciadas pelos jovens em questão, porque se entende que a realidade é dinâmica e contraditória, constituída por determinantes históricos que precisam ser desvelados para além da imediatividade, captando as relações sociais que estão implícitas e, ao mesmo tempo, não explicitadas nos processos que permeiam a vida destes jovens.

Nesta perspectiva, evidenciou-se a necessidade de construir uma pesquisa qualitativa que fornecesse elementos para identificar o significado e o impacto que este programa teve na vida destes jovens, “uma vez que caminhamos para o universo de significações, motivos, aspirações, atitudes, crenças e valores”. (MINAYO, 1999, p. 208).

Para tanto, o trabalho investigativo foi organizado em dois momentos. O primeiro correspondeu a um levantamento bibliográfico e documental. Foi possível constatar que existem vários trabalhos interessantes sobre o mercado de trabalho para jovens, em especial sobre suas dificuldades de inserção. Estas leituras serviram como aportes teóricos que contribuíram para qualificar a etapa da análise dos dados da pesquisa.

Num segundo momento, foram utilizados dados primários, a partir da aplicação de um questionário, com questões fechadas e abertas, junto aos jovens do Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego.

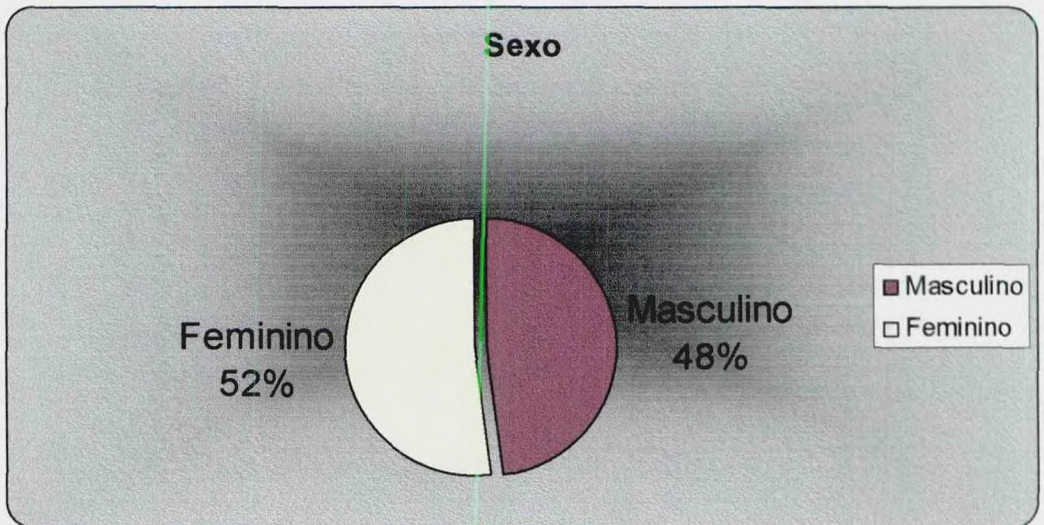
A forma de tabulação dos dados da parte das perguntas fechadas foi estruturada de forma estatística e apresentada através de gráficos. Em relação às perguntas abertas, foram realizadas análises e interpretações, usando como base o conhecimento adquirido através do referencial teórico do primeiro e segundo capítulos e o aprendizado empírico apreendido na experiência de estágio na Transmissão da Cidadania e do Saber.

Com a pesquisa documental da ONG, mais precisamente a leitura das fichas sócio-econômicas, que foram preenchidas durante a entrevista inicial de acesso ao programa, pode-se chegar ao perfil dos sujeitos desta pesquisa.



Para delimitar o seu público-alvo, partiu-se dos jovens que haviam completado o programa de dezembro de 2004 a janeiro de 2006. Sendo assim, identificou-se que neste período passaram pelo programa 50 jovens, dos quais foram obtidos contatos através das fichas sócio-econômicas que continham seus dados de identificação. Percebeu-se que elas trazem informações extremamente interessantes e importantes, tanto para definição do perfil dos jovens, como para a busca de elementos para enriquecer o processo dos treinamentos destes. Porém, durante o período de estágio, constatou-se que em poucos momentos estas fichas<sup>12</sup> eram consultadas pelos profissionais envolvidos na coordenação do programa para subsidiá-los no planejamento das ações.

Devido à delimitação do universo pesquisado, o número total de participantes da pesquisa foi de 50 jovens, sendo que, destes, 24 são do sexo masculino e 26 são do feminino. O que apresenta um nível quase equitativo de procura pelo programa entre homens e mulheres.



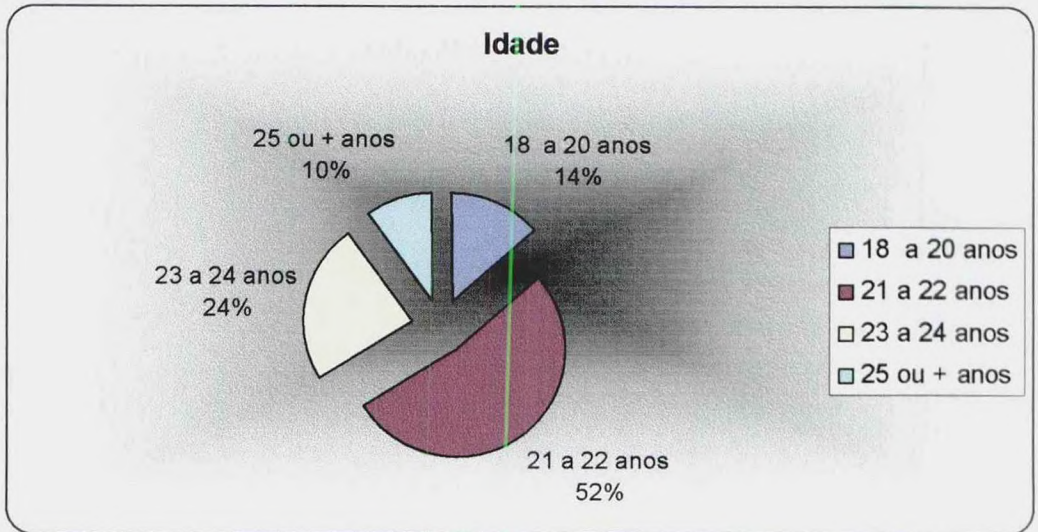
**Gráfico 2:** Representação do sexo dos jovens entrevistados

Fonte: Pesquisa realizada na ONG – Transmissão da Cidadania e do Saber. Elaboração própria.

No que se refere ao critério da idade, verificou-se que 21 dos entrevistados encontram-se na idade entre 21 a 22 anos, e o segundo maior grupo é de 12 jovens entre 23 a 24 anos. As demais idades podem ser verificadas no gráfico a seguir, embora o programa delimite como critério de participação ter idade entre 18 a 24 anos.

<sup>12</sup> Dentro destas fichas constam desde dados documentais até um breve histórico da contextualização familiar.



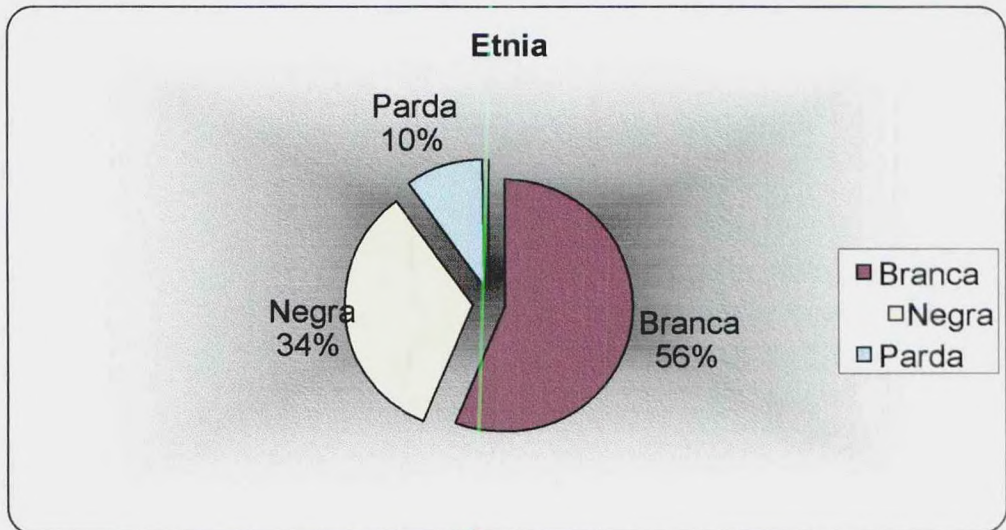


**Gráfico 3:** Representação do sexo dos jovens entrevistados

Fonte: Pesquisa realizada na ONG – Transmissão da Cidadania e do Saber. Elaboração própria.

Dentro da análise do aspecto da etnia, houve um percentual superior a 56% da etnia branca, o segundo grupo da etnia negra com 34% e por último a etnia parda com 10%.

Este programa possui um percentual específico de vagas de no mínimo 15% para afrodescendentes. Em virtude disto, existe na ficha sócio-econômica este item de etnia para que se possa fazer verificar se esta determinação está sendo cumprida.



**Gráfico 4:** Representação da etnia dos jovens entrevistados

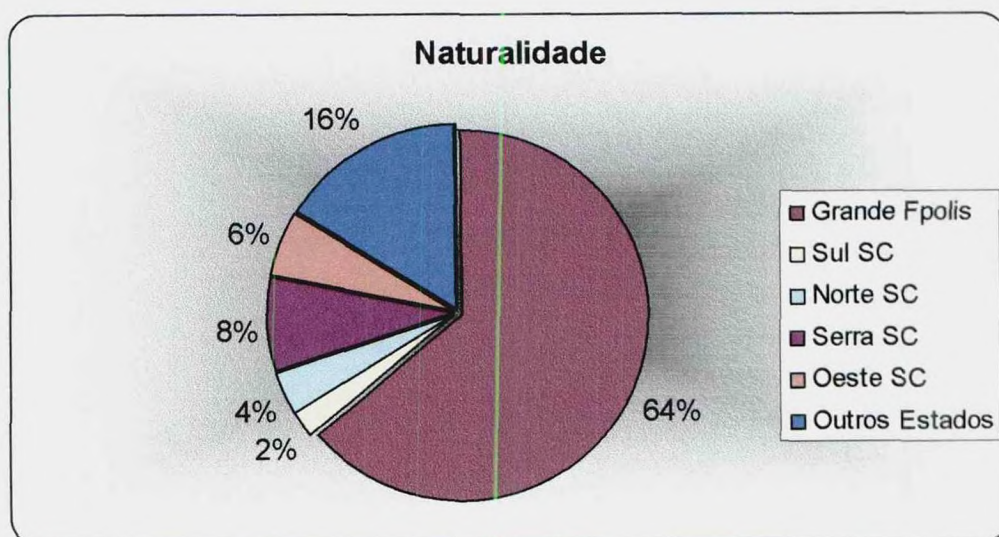
Fonte: Pesquisa realizada na ONG – Transmissão da Cidadania e do Saber. Elaboração própria.

A grande maioria dos pesquisados, que representa 64%, é natural das cidades pertencentes à grande Florianópolis<sup>13</sup>; o segundo maior grupo, com 16%, é proveniente de

<sup>13</sup> Nesta pesquisa as cidades pertencentes a grande Florianópolis foram: São José, Biguaçu e Palhoça.



outros Estados; os outros 20% faltantes são naturais de diferentes regiões do estado de Santa Catarina, conforme o gráfico abaixo.

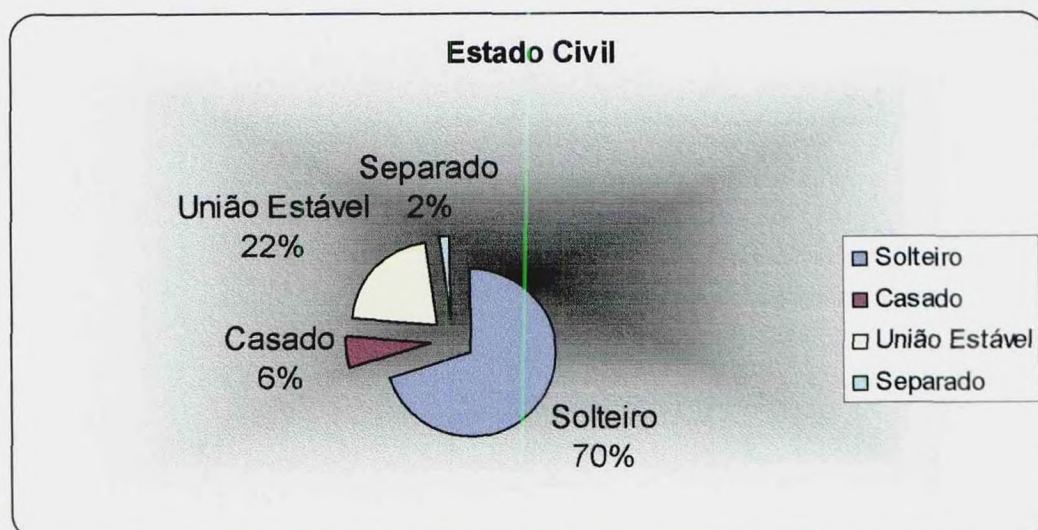


**Gráfico 5:** Representação da naturalidade dos jovens entrevistados

Fonte: Pesquisa realizada na ONG – Transmissão da Cidadania e do Saber. Elaboração própria.

No aspecto do estado civil, identificou-se que a grande maioria, 70%, é composta de solteiros e o segundo maior grupo é de união estável, somando 22%. Os demais estados civis somam 8%.

Ao analisar este dado, deve-se verificar dentro do grupo pesquisado que existe um item que pode ser considerado uma contradição ou uma mudança de comportamento. O fato de que as classes que vivem em situação de vulnerabilidade social normalmente compõem suas novas famílias ainda muito jovens, não corresponde com a realidade deste grupo.

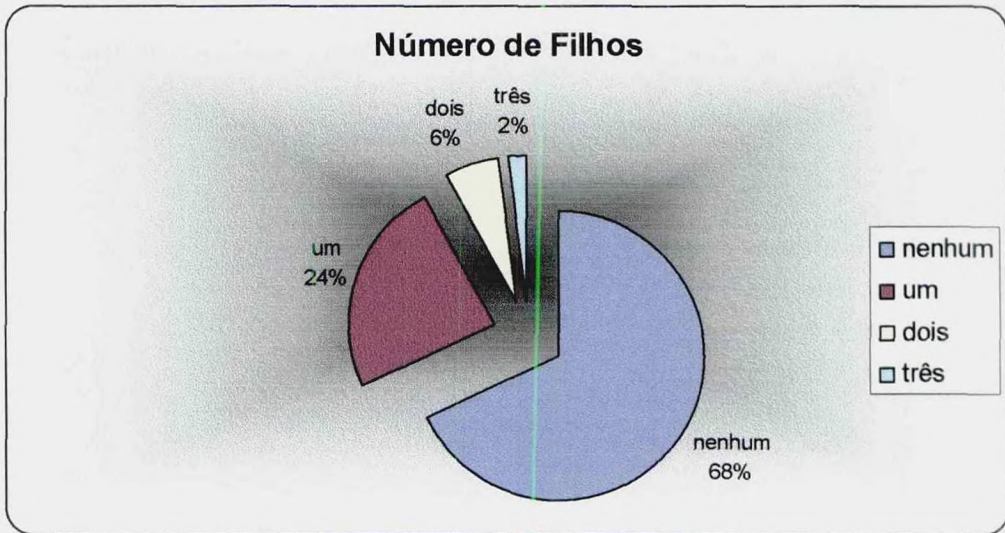


**Gráfico 6:** Representação do estado civil dos jovens entrevistados

Fonte: Pesquisa realizada na ONG – Transmissão da Cidadania e do Saber. Elaboração própria.



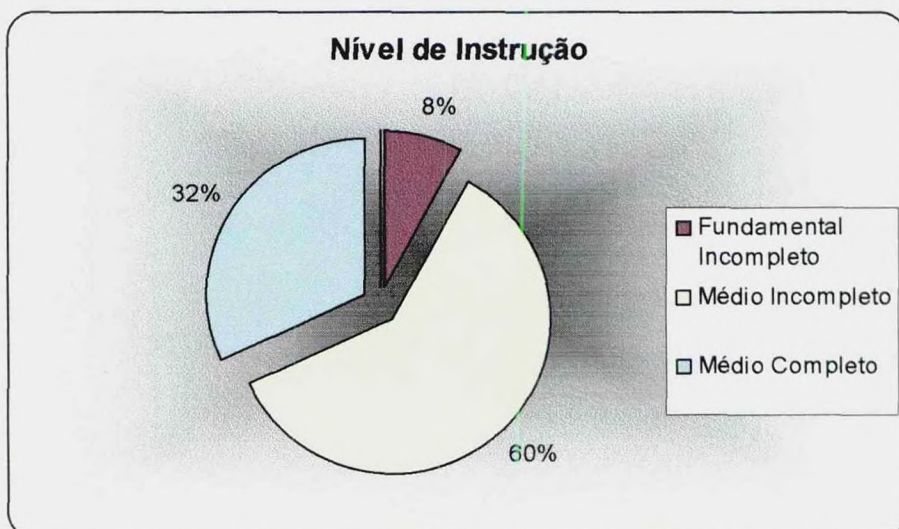
Um outro dado muito interessante que foi verificado ao longo desta pesquisa é o que se refere ao número de filhos de cada jovem pesquisado. Destes, 68% não possuem nenhum filho, 24% possuem um, 6%, dois, e 2%, três - o que pode representar as mudanças ocorridas nos últimos anos nos índices de natalidade, que vêm decrescendo.



**Gráfico 7:** Representação do número de filhos dos jovens entrevistados

Fonte: Pesquisa realizada na ONG – Transmissão da Cidadania e do Saber. Elaboração própria.

No aspecto do nível de escolaridade, 60% estão cursando o ensino médio, 32% já concluíram e 8% ainda não concluíram o ensino fundamental.



**Gráfico 8:** Representação do nível de instrução dos jovens entrevistados

Fonte: Pesquisa realizada na ONG – Transmissão da Cidadania e do Saber. Elaboração própria.



Antes de analisar este dado, deve-se lembrar que, para ingresso neste programa, existe um critério de renda que é de até meio salário mínimo per capita. O salário mínimo em vigor na época da pesquisa era de R\$ 300,00 (trezentos reais).

Destes, 40% apresentaram renda per capita na faixa de R\$ 51,00 (cinquenta e um reais) a R\$ 100,00 (cem reais), o segundo maior grupo, 38%, com variante de R\$ 101,00 (cento e um reais) a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) e, por último, o mais expressivo com menos de R\$ 50,00 (cinquenta reais) per capita (22%).

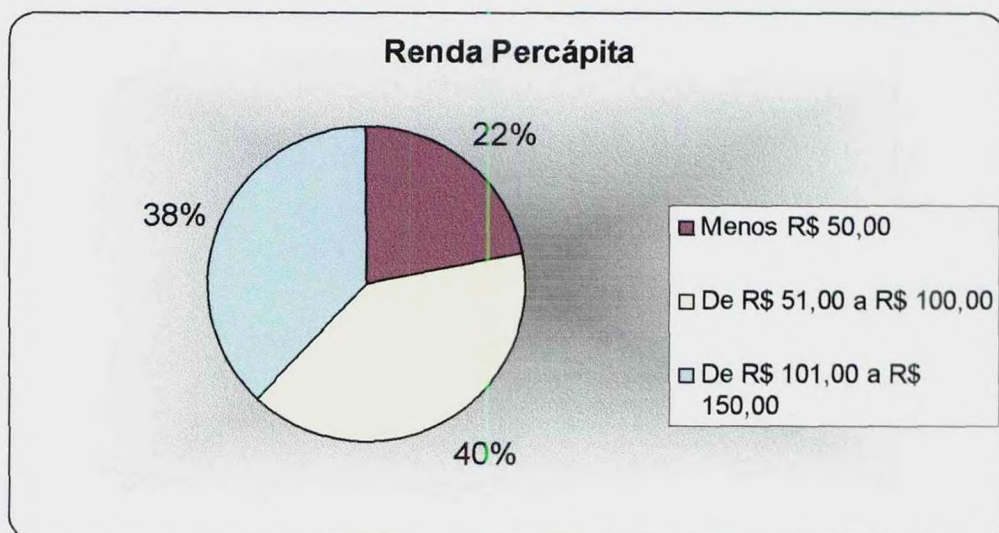
Observando os dados da renda per capita, pode-se confirmar o que foi trabalhado no segundo capítulo (item 2.3), que se referiu sobre a realidade econômica da grande maioria destes jovens como sendo precária e que esta condição é decorrente dos reflexos da Reestruturação Produtiva e da Reengenharia, que desencadeou um processo de precarização das condições dos postos de trabalho, com rendimentos cada vez menores (terceirização), aumento da rotatividade dos empregos (criando uma situação em que dificilmente todas as pessoas em idade produtiva encontram empregos simultaneamente); situações estas que só vêm a colaborar para o processo de empobrecimento das famílias.

As famílias vêm, cada vez mais, necessitando da renda de um maior número possível de seus membros para sua sobrevivência.

É essa importância da família que explica o frágil equilíbrio em que estão estruturadas as condições da vida familiar. Qualquer “acaso”, como desemprego, a doença, a invalidez ou a morte dos provedores principais, pode jogar as famílias nas fronteiras da pobreza ou mesmo da miséria. Para colocar a questão em um registro mais geral, as condições vigentes no mercado (e na sociedade) acabam por desfazer real ou virtualmente a eficácia possível das estratégias familiares, de tal modo que os riscos de pauperização ou mesmo de miséria definem o horizonte mais do que provável de parcelas majoritárias das famílias trabalhadoras. (TELLES, 2001, p. 108 a 109).

Esta problemática das famílias, colocada por Telles, também é uma realidade dos jovens pesquisados. Através da leitura das fichas, foi possível constatar que grande parcela (40 dos 50 entrevistados) tinha um dos provedores (ou o único provedor) de sua família em situação de desemprego.





**Gráfico 9:** Representação da renda per capita da família dos jovens entrevistados  
 Fonte: Pesquisa realizada na ONG – Transmissão da Cidadania e do Saber. Elaboração própria.

### 3.4 RESULTADO DA PESQUISA

Após finalizar o processo da busca do perfil dos jovens que seriam entrevistados, foi iniciado o processo das entrevistas, que foi realizado por meio telefônico. Dos 50 que deveriam ser entrevistados, conseguiu-se realizar a pesquisa com 34 deles; em relação aos outros 16 faltantes, realizaram-se muitas outras tentativas, mas sem sucesso (telefone desatualizado). Como se desejava pelo menos saber quantos destes 16 conseguiram efetivamente ingressar no mercado de trabalho, buscou-se outra alternativa para obter esta informação.

Foi feito, juntamente com a estagiária de psicologia da ONG, um levantamento com o nome e com outros dados cadastrais dos 16 bolsistas que não haviam sido contatos, a partir dele foi enviada uma correspondência para a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) de Florianópolis, para que pudessem consultar em seu sistema quantos destes jovens já haviam ingressado no mercado de trabalho formal.

Em virtude desta situação, com exceção da questão nº. 02, as demais foram respondidas por somente 34 dos jovens entrevistados.

O questionário utilizado na pesquisa foi elaborado pela autora deste trabalho, com algumas considerações da presidente da ONG, Terezinha Garcia Torres, e da Assistente Social, Jussara Jovita, docente da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) na época em que se realizou o estágio curricular.



Dentre as perguntas contidas no questionário<sup>14</sup>, as duas primeiras foram objetivas e as demais subjetivas:

1ª - Você havia realizado alguma atividade remunerada antes de ingressar no Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego?

2ª - Você conseguiu emprego com carteira profissional registrada após a saída do Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego?

3ª - O treinamento teórico e prático que você vivenciou durante o Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego forneceu alguma contribuição para a sua inserção no mercado de trabalho? Como?

4ª - Em sua opinião, o que faltou no treinamento para facilitar a sua entrada no mercado de trabalho?

A partir do levantamento do perfil, da aplicação dos questionários e tabulação dos dados, partiu-se para a análise e interpretação à luz do referencial teórico apreendido durante a elaboração deste trabalho.

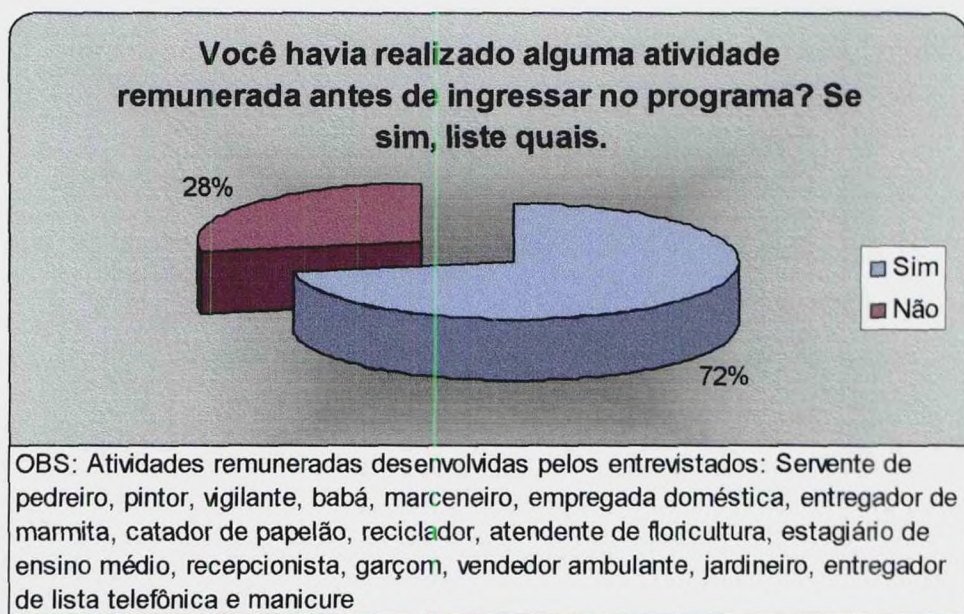
### 3.5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na avaliação das respostas à primeira questão, que se preocupou em verificar se o jovem teve alguma atividade remunerada antes de ingressar no programa, evidenciou-se o seguinte gráfico:

---

<sup>14</sup> Modelo do questionário aplicado na pesquisa estará anexo a este trabalho.





**Gráfico 10:** Primeira pergunta do questionário da pesquisa

Fonte: Pesquisa realizada na ONG – Transmissão da Cidadania e do Saber. Elaboração própria.

No processo do desenvolvimento do programa, durante a realização das oficinas de acompanhamento, vários bolsistas citaram que já haviam obtido experiências anteriores (sem registro na carteira profissional) antes de ingressarem no programa. Devido a estas colocações, passou a ser um dos objetivos da pesquisa a compreensão de quais espaços profissionais estes jovens conseguiam estar inseridos antes de passarem pelo programa e quantos destes efetivamente já haviam realizado alguma atividade.

Dos 34 entrevistados, 25 já haviam exercido alguma atividade, representando, conforme gráfico acima, 72% dos entrevistados e 9 jovens não, o que significa 28%.

Observando os tipos de ocupações realizadas pelos jovens, pode-se constatar, conforme Pochmann (2000)<sup>15</sup>, que a grande maioria destes jovens exerceu mais atividades braçais (tais como: servente de pedreiro, pintor, vigilante, babá, marceneiro, empregada doméstica, entregador de marmitta, catador de papelão, reciclado, atendente de floricultura, estagiário do ensino médio, recepcionista, garçom, vendedor ambulante, jardineiro e entregador de lista telefônica), que com certeza são muito dignas, mas normalmente são as que oferecem as menores remunerações, as maiores cargas horárias de trabalho e as maiores precariedades nas relações de trabalho, pois grande parte “convive” com a situação de informalidade.

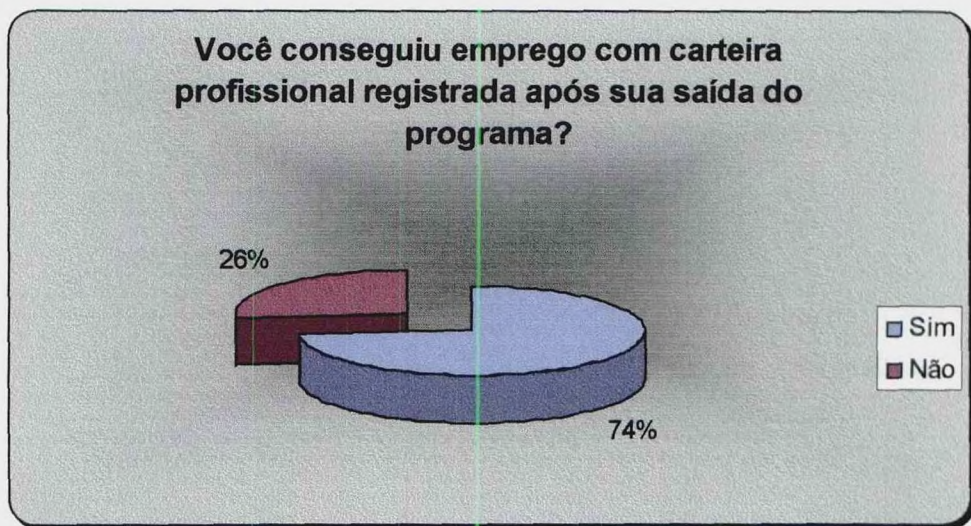
<sup>15</sup> Este assunto foi trabalho no segundo capítulo deste trabalho.



Uma das grandes inquietações durante o processo de estágio era saber se efetivamente o programa estava conseguindo atingir a sua meta principal, que era a de ampliar as possibilidades dos jovens participantes do programa de ingressarem no mercado de trabalho. Até a data da realização da pesquisa não havia nenhum tipo de controle efetivo sobre estes dados.

Acredita-se ser muito importante, principalmente para um programa social que é patrocinado por verbas do governo, portanto com recurso público, estar constantemente preocupado em prestar contas para a sociedade em geral da efetividade de suas ações, que, é claro, não serão medidas somente por números, mas estes também compõem uma das formas de indicadores sociais.

Por isso selecionou-se a segunda questão, procurando saber se o jovem conseguiu emprego no âmbito formal após a conclusão do programa.



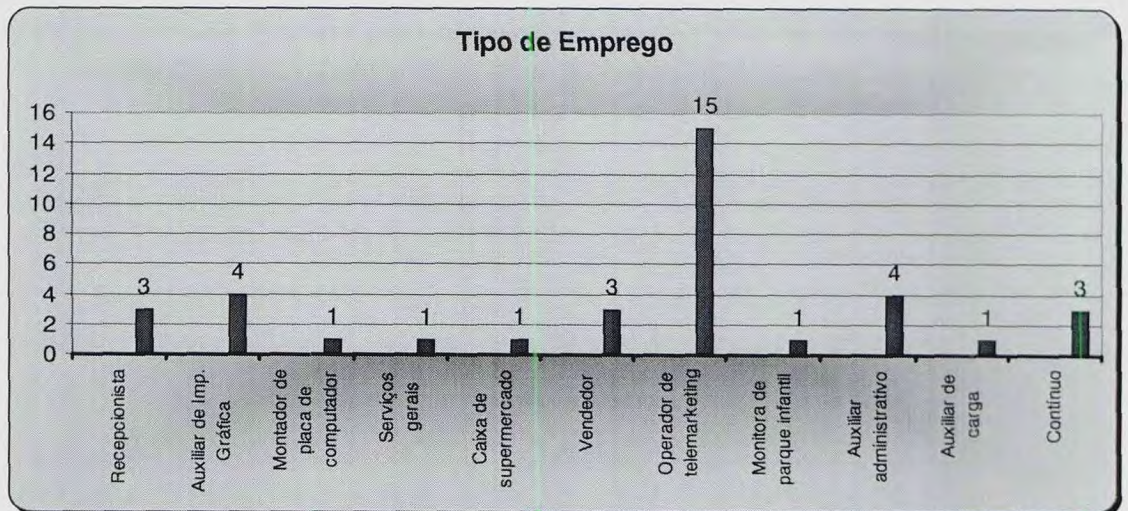
**Gráfico 11:** Segunda pergunta do questionário da pesquisa

Fonte: Pesquisa realizada na ONG – Transmissão da Cidadania e do Saber. Elaboração própria.

O índice levantado de inserção de jovens no mercado de trabalho foi de 74% dos entrevistados, representando 36 dos 50 entrevistados; 26% não haviam conseguido, o que representa 16 destes jovens, mas, entre estes, 8 estão em situação de desempregados, 4 na informalidade, 1 em carreira militar e o último como estagiário de ensino médio.

Além de saber se ingressaram no mercado de trabalho, foi importante também conhecer os tipos de atividades sócio-ocupacionais em que foram absorvidos. O gráfico a seguir apresenta esta informação.





**Gráfico 12:** Tipos de Atividades Sócio-Ocupacionais exercidas pelos jovens após conclusão do Programa Preparação Profissional – Primeiro Emprego

Fonte: Pesquisa realizada na ONG – Transmissão da Cidadania e do Saber. Elaboração própria.

Através deste gráfico, é possível verificar que, conforme afirmado por Pochmann (2000), um dos setores que mais vem empregando os jovens é o de prestação de serviços, que é o que mais cresce atualmente. Concomitantemente, é o que remunera com os menores salários e, assim como os outros setores, passa a utilizar com maior eficiência seus trabalhadores, reduzindo o seu efetivo e aumentando gradativamente a carga individual de trabalho, ampliando a exploração sobre o trabalhador. Portanto, os índices de aumento de postos de trabalho por si só não devem ser comemorados antes de se verificar se oferecem condições dignas de desenvolvimento do trabalhador.

Torna-se importante observar como houve uma mudança de tipos de atividades sócio-ocupacionais exercidas pelos jovens; se comparadas àquelas que eles tiveram antes do ingresso no programa, percebe-se uma migração de serviços mais braçais para os que necessitam de um maior conhecimento intelectual.

Mesmo verificando que os índices de efetividade do programa foram bem significativos, considera-se um dado muito importante que estes jovens levaram em média de 2 a 5 meses para conseguirem ingressar no mercado de trabalho formal, informação esta que só vem a confirmar o que vem sendo apresentado como uma das consequências dos efeitos da Globalização, em que o número de postos de trabalhos formais gerados são muito inferiores à proporção de trabalhadores em idade ativa.

Ainda analisando o gráfico dos “tipos de emprego” em que os jovens se inseriram, torna-se importante frisar o quão representativo foi o alto índice de pessoas empregadas no



segmento de *telemarketing*, que demonstra como este vem crescendo. Este setor é considerado um grande empregador da mão de obra juvenil.

Baseando-se nestas informações, sugeriu-se à coordenação do programa que fosse inserido na lista de cursos disponibilizados aos jovens o de “Operador de Telemarketing”, assim como o de “Técnicas de Vendas”, tendo em vista que a realidade do mercado de trabalho em que estão inseridos estes jovens (Florianópolis e São José) é predominante o segmento de comércio e prestação de serviços.

Não se pretendia, com estas ações, direcionar os jovens para apenas um segmento de atividade, mas, conforme foi colocado por alguns, estes cursos poderiam proporcionar mais um tipo de conhecimento que poderia ser significativo, principalmente para os jovens que não possuem nenhuma experiência profissional registrada, pois ter o conhecimento pelo menos teórico do assunto já poderia ser significativo para a decisão da contratação.

Como já mencionado anteriormente, pretende-se conhecer as considerações deles sobre o conteúdo do programa. Assim, uma das primeiras perguntas abertas foi para os jovens que conseguiram se inserir no mercado de trabalho formal. Pretendia-se saber se o treinamento teórico e prático que eles haviam vivenciado durante o programa forneceu alguma contribuição para a sua inserção no mercado de trabalho.

Julgou-se importante na primeira questão aberta verificar suas possíveis dificuldades frente ao novo contexto, após o desligamento do PPPE. Desta forma, apresentaremos as colocações dos jovens.

Sim, os cursos me ajudaram bastante, aprendi a me relacionar com as pessoas no ambiente de trabalho, a falar em público. A oficina de ética e Cidadania também me ensinou algumas regras e também direitos que tenho. Por tudo que aprendi, fiz a minha entrevista de emprego me sentindo mais seguro, tenho certeza que isso me ajudou e muito. (Sujeito A).

Sim. Principalmente o curso de informática, hoje em dia quem não tem esse curso no currículo está com sérios problemas, porque em tudo que é entrevista que a gente participa uma das primeiras perguntas é se você sabe mexer no computador. Para mim mesma, foi decisivo porque consegui um emprego como operadora de telemarketing e era fundamental saber usar o computador. (Sujeito F).

Tudo que me ensinaram foi muito importante para que eu conseguisse o meu primeiro emprego, mas os cursos em que a gente aprendia a se relacionar em grupo, e o incentivo que todos que davam os cursos para nós tinham de fazer a gente falar em público, foi muito importante. Antes, quando eu participava da entrevista, gaguejava de nervoso e quase não conseguia passar aquilo que sabia. Depois que saí do programa, é claro que continuava ficando nervoso, mas já me sentia bem mais preparado, então tudo deu certo. Outra coisa que



me ajudou muito foi o curso de informática, porque hoje no que trabalho eu uso o computador todos os dias (operador de telemarketing). (Sujeito J).

Com certeza, foi muito bom tudo que aprendi no tempo que participei do programa, todas aquelas palestras, tanta coisa que eu não conhecia. Mas o que mais gostei mesmo foi o curso de informática, sempre tive um grande desejo de saber usar o computador e o tempo que fiquei nas áreas aprendendo com os funcionários da Eletrosul. Era muito legal, aprendi várias coisas, como atender ao telefone, passar fax, arquivar documentos, digitá-los também. (Sujeito Z).

Para estes jovens, foi percebido, através de seus depoimentos, a representatividade do programa para ampliação das possibilidades de terem sido inseridos no mercado de trabalho. Sendo que se observa que foi dada mais ênfase aos treinamentos que trabalharam o desenvolvimento interpessoal e de equipe, principalmente no que se refere a se expressar em público, que pode ser um reflexo do que o mercado de trabalho vem exigindo atualmente, mais do que a qualificação, buscam-se pessoas que saibam se expressar e trabalhar em equipe.

Outro treinamento que recebeu destaque foi o de informática, pois estes jovens receberam o conhecimento que o mercado de trabalho atualmente considera uma ferramenta indispensável - o computador -, o que torna saber utilizá-lo muito importante para o candidato a um emprego.

Mas também existiram jovens que colocaram que o programa não vem preparando adequadamente para a realidade regional do mercado de trabalho.

O programa ensina muitas coisas mais direcionadas a rotinas administrativas, mas aqui em Florianópolis e nas cidades vizinhas (São José, Banguaçu e Palhoça) a realidade é mais comércio e prestação de serviços. Por mais que os cursos sejam interessantes e que tragam algum conteúdo de vendas, o que pega é que na parte prática, quando a gente vai para as áreas da Eletrosul aprender, lá só se faz serviço administrativo, a não ser aqueles que vão para as oficinas da Eletrosul, que também não deixa de ser um serviço focado. Outro ponto quando a gente estava nas áreas da Eletrosul, se os funcionários tivessem tido um pouco mais de atenção e tempo para passar as atividades acredito que teria aprendido um pouco mais. (Sujeito P).

Não vou dizer que não foi importante participar do programa, mas, sinceramente, pelo que aprendi no programa não consegui emprego, acabei me empregando em um ramo que não tem nada a ver com que aprendi na Eletrosul, com montagem de placa de computador. Mas o que me lembro até hoje e acredito ter me ajudado na entrevista deste meu emprego atual, foi o que aprendi com as palestras da Roneci e da Bernadete. Lá a gente aprendia quanto é importante saber conviver em grupo respeitando o espaço das outras pessoas e também aprendi a me expressar melhor. (Sujeito B).



As colocações trazidas pelos jovens acima sobre esta questão, de que a realidade da demanda do mercado de trabalho de Florianópolis é mais direcionada para o segmento do comércio e da prestação de serviços, foram levadas à coordenação do programa ainda no período da realização da pesquisa. O que pôde ser feito, tendo em vista que a parte prática necessita ocorrer dentro das estruturas da Eletrosul, foi adequar os treinamentos teóricos em formato de *Workshop*, por trazer uma proposta mais dinâmica, permitindo aos jovens também simular situações reais do que não poderão experimentar na prática. Esta sugestão foi padronizada nos quatro Estados em que desenvolvem o programa (SC, PR, RS, MS), sendo que cada um deles procura respeitar as suas realidades locais para estas adequações.

O que vinha ocorrendo com o Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego é típico de políticas que são pensadas de cima para baixo, em que são planejadas sem levar consideração as realidades regionais para que se façam ações que possam ser mais efetivas. Este é um dos motivos que demonstra o quanto é pertinente ouvir os sujeitos mais importantes desta articulação, pois eles possuem a leitura do contexto de uma ótica exclusiva - a de usuário do serviço.

Houve também alguns jovens que analisaram a realidade do mercado de trabalho levando em consideração a questão de forma mais macroeconômica.

Eu sei que por mais que vocês do programa se esforçam para ensinar a gente e que por mais que eu sempre me esforce aprendendo mais e mais, para o mercado de trabalho parece que não adianta, quando a pessoa terminar o curso de informática, em que se aprendeu a usar Word, Internet, Excel e PowerPoint, quando chega a época de procurar emprego, eles pedem que saiba mexer em outros programas, que eu sinceramente nem sei nem dizer o nome direito. Então fica muito difícil, vou ficar “correndo sempre atrás da máquina”, mas vai ser difícil, porque não é falta de vontade não, e sim por não ter dinheiro. Eu só consegui emprego porque soube da vaga através de vocês, e era para trabalhar aí na Eletrosul. (Sujeito M).

Eu acredito que aprendi muito no programa, mas foi muito difícil conseguir meu primeiro emprego, porque simplesmente até para trabalhar na limpeza (nada contra esse tipo de serviço) precisa ter ensino fundamental completo. Eu, quando entrei no programa, tava quase no final da sétima série, ninguém me dava emprego com carteira assinada porque eu não tinha completado o ensino fundamental. Mas assim que entrei no ensino médio, as coisas ficaram um pouco melhores. Mas o que precisa mudar é a cabeça desses empresários, pra quem exigir tantos cursos para empregos que nem vai se usar aquilo que se pede. Também se a gente for reclamar é capaz de eles dizerem que se a gente não quiser o trabalho tem muitos querendo, com isso a gente acaba aceitando estas exigências. Mas o culpado disso tudo mesmo é o governo que vê isso tudo acontecendo e não faz nada. (Sujeito R).



Estes dois depoimentos trazem à tona alguns dos processos mais perversos e excludentes do mercado de trabalho. Iniciando por um dos reflexos da introdução da microeletrônica em nosso cotidiano, que vem forçando todos que desejam acompanhar o desenvolvimento das tecnologias a estarem “por dentro” das tendências e exigências do mercado de trabalho, a buscarem constantes atualizações. E que, conforme colocado no depoimento acima, não está acessível a todas as pessoas, o que contribui para ser mais um elemento de exclusão ao acesso ao emprego.

O segundo ponto muito bem levantado são as constantes exigências de qualificações, sendo que, na grande maioria das vezes, todos os conhecimentos exigidos sequer serão usados no desenvolvimento das atividades. Nas ocasiões que estes conhecimentos realmente se tornam úteis, é porque provavelmente aquele funcionário exercerá uma atividade multifuncional (em que um trabalhador exerce atividades de outros que foram demitidos no processo de enxugamento e verticalização da empresa), que nada mais é que um dos reflexos do processo da Reengenharia, conforme mencionado neste trabalho.

Outro ponto é que o trabalhador acaba tendo seu poder de negociação com a classe empregadora muito reduzido, quando não escasso, principalmente pelas constantes desmobilizações das representações de classes, através dos sindicatos. Problema este que fica mais agravado quando o trabalhador é constantemente lembrado (ameaçado) que existe um grande excedente de mão-de-obra disposto a preencher a sua vaga, o que contribui para inibir toda e qualquer ação de luta por melhorias de condições de trabalho, pelo constante medo de ser demitido.

Buscando conhecer os elementos que significaram a não inserção de alguns jovens participantes do programa no mercado de trabalho formal, é que foi elaborada esta última questão, que perguntava o que faltava no treinamento para facilitar a entrada no mercado de trabalho formal.

Os depoimentos destes jovens trouxeram elementos novos que não haviam sido colocados até o momento, assim como indagações já referenciadas em outros depoimentos.

Em alguns depoimentos, foram novamente colocadas as disparidades da realidade da demanda do mercado de trabalho local com o que vinha sendo ensinado no programa. Outro ponto lembrado foi a exigência de alto nível de escolaridade para funções que não correspondessem às atribuições dos cargos oferecidos.

Curiosamente nesta questão, as críticas referenciadas ao programa foram quase que por unanimidade direcionadas à parte prática.



Não sentia muita “boa” vontade por parte dos funcionários em me ensinar alguma coisa, parecia que eles pensavam que eu não seria capaz de aprender e fazer algo um pouco mais difícil. Eles não deveriam julgar antes de tentar, todos nós somos capazes de aprender, basta dar uma oportunidade. (Sujeito O).

Faltou mais oportunidade para aprender nas áreas, quase não tinha acesso a atividades, ficava muito tempo sem fazer nada. Sabia que isso era ruim para mim, pois deixava de aprender, cheguei a falar para o pessoal do programa, eles me transferiram para outro setor, mas continuou tudo do mesmo jeito, sem ter o que fazer, então falei novamente para o pessoal do programa, mas me disseram que não tinha vaga disponível em outro setor para me transferir novamente. (Sujeito Q).

A impressão que eu tinha é que muitos pessoas não gostavam muito deste programa, com isso a nossa presença parecia que os incomodava. Isso acabou interferindo porque às vezes eu tinha até receio de perguntar alguma coisa. (Sujeito T).

Eu acredito que as pessoas das áreas só não me ensinaram mais porque estavam sempre muito atarefados, eu entendo que fica difícil parar para ensinar, porque depois o serviço ia ficar todo atrasado. Mas nós também não podíamos continuar sendo prejudicados, deveria ser pensada uma outra alternativa. (Sujeito I).

O que se pode perceber, fazendo uma leitura na íntegra destes depoimentos, é que eles não responsabilizam esta falta de “atenção”, “interesse” ou até mesmo de aceitação por parte dos funcionários da Eletrosul pelo programa, por não terem conseguido emprego, mas que acreditam que isto dificultou o processo prático de aprendizagem.

Durante o processo de estágio, em alguns atendimentos realizados com os jovens, eram freqüentes as reclamações destes em relação à forma com que percebiam que os funcionários os olhavam e os tratavam. Sempre se procurou comunicar à coordenação do programa estas inquietações e reclamações, e era do conhecimento de todos que realmente não havia uma aceitação unânime do programa por parte dos funcionários. Alguns por questionarem a verdadeira viabilidade do programa, outros por acharem que a única preocupação da empresa deveria ser com a sua tarefa fim - a geração e transmissão de energia elétrica - e também por alguns outros motivos que não caberiam ser discutidos neste trabalho.

No início do período de estágio eram realizadas atividades com os supervisores dos jovens nas áreas, atividades estas que não tiveram mais continuidade. Eram momentos bem enriquecedores em que a proposta era disponibilizar um espaço de intercâmbio de experiências e dificuldades enfrentadas frente a este novo desafio que era supervisionar os jovens do programa. Durante o encontro em que houve a participação da autora deste



trabalho, foi levantada a necessidade de se desenvolver um trabalho de conscientização e sensibilização dos funcionários em relação ao programa, mas, infelizmente, esta proposta ficou somente no papel.

A responsabilidade pela organização destes encontros com os supervisores é da Eletrosul. Sempre que eram questionados sobre a viabilidade de novas edições, colocavam que não dispunham de tempo e recursos humanos para o planejamento e execução destas atividades.

Acredita-se que, se o programa se propõe a proporcionar um período de aprendizagem prática, é necessário manter avaliações periódicas sobre o desenvolvimento desta etapa e, conforme forem surgindo as dificuldades, estas devem efetivamente ser trabalhadas, e não postergadas.

Em relação à parte teórica, alguns jovens colocaram que não foram realizados todos os cursos propostos no início do programa.

Teve alguns cursos que não foram feitos, mas tem um em especial que senti muito de não ter feito: o de português. Principalmente para ensinar na melhor forma de falar as palavras (evitar usar gíria), evitar aqueles erros de escrita rotineiros, sabe? Porque tem algumas seleções de emprego que a gente tem que fazer prova, tem às vezes até redação. (Sujeito K).

Este ponto realmente reflete uma situação que ocorria algumas vezes no programa, o não cumprimento na íntegra do cronograma dos cursos que estavam pré-estabelecidos no contrato. O que pode, além de comprometer a efetividade do resultado do programa, também gerar expectativas que não serão cumpridas, conforme ilustrado no depoimento acima. Estas situações ocorriam pela falta de tempo da equipe de coordenação em efetuar o planejamento. Existem muitas atividades para poucos profissionais.

Houve, porém, alguns jovens que colocaram que o programa atendeu a todas as suas expectativas e que as causas de não terem conseguido se inserir no mercado de trabalho foram outras, independentes de qualquer ação que pudesse ser realizada pelo programa.

Aprendi muito neste programa, mas infelizmente o que ainda pega quando se vai procurar um emprego é esta dita experiência comprovada, fica difícil assim, se alguém não der a primeira oportunidade como é que vou ter experiência? (Sujeito A.X).



Eu não consegui emprego mesmo com tudo que aprendi no programa. Foi porque tenho uma filha e não tenho onde deixá-la para trabalhar, falta vaga nas creches. (Sujeito S.Q).

Considero esta experiência com o programa muito importante, mas como ainda não tenho o ensino médio completo não tô conseguindo emprego registrado, mas continuo fazendo bico, vou tocando até terminar os estudos. Depois vou continuar tentando, mas esta vida é dura, parece que por mais que a gente aprenda nunca é o suficiente. Tenho medo de daqui a dois anos, quando eu me formar, eles exigirem que a gente tenha no mínimo uma faculdade. (Sujeito L.F).

Nossa, como eu aprendi! Eu não ter conseguido emprego até agora é porque eu moro em um bairro que a passagem custa muito caro, aqui não tem integração. Eu sei disso porque peço para mesmo que eu não passe na entrevista que me digam o porquê que não fui selecionada, e a resposta é sempre porque a empresa terá um gasto muito alto com o vale transporte. Mas tô pensando em mudar de bairro, vou morar com a minha avó, ela mora lá no centro de Floripa, daí sim, acho que as portas vão se abrir. (Sujeito P.T).

Estas declarações estão permeadas por dificuldades enfrentadas por muitos jovens. A primeira delas é a disparidade que o mercado de trabalho exerce sobre os jovens, como o de exigir experiência profissional de um grupo que está iniciando a sua vida profissional. O que é mais um dos reflexos do excedente de mão-de-obra, inclusive especializada, que permite que o mercado estabeleça critérios próprios de triagem, colaborando para o agravamento deste ciclo de desemprego, em que somente os mais qualificados e mais experientes poderão ter acesso às oportunidades de emprego. O que também, conforme já mencionado neste trabalho, não tem sido mais garantia de empregabilidade, tendo em vista que esta crise também se estende aos segmentos de trabalhadores especializados. Pois, a cada ano, novos profissionais estão saindo dos cursos superiores e técnicos, mas, como os índices de emprego continuam muito aquém da demanda da população economicamente ativa, o fato de estar qualificado não poderá garantir emprego.

Se este discurso tão publicizado pela mídia de que procurar constantemente qualificação é a chave para se conseguir um emprego fosse verdadeiro, os índices de emprego deveriam estar se elevando, tendo em vista a explosão de tudo que é tipo de cursos que estão se expandindo e outros sendo criados na perspectiva de qualificar, desenvolver, empreender, etc.

Este cenário de desemprego que vem sendo apresentado atualmente, em especial aos jovens, permeado de restrições, vem desencadeando situações de angústia, em que, a cada



nova entrevista de emprego realizada, “suas chances, suas esperanças, suas habilidades e principalmente sua paciência” (Mayrink, 1996, p. 89) são testadas.

O que se percebe é que a grande maioria dos jovens deseja uma oportunidade de emprego, pois este representa uma etapa importante na vida de todas as pessoas - o ingresso à vida produtiva, que é importante para o atendimento das necessidades materiais e subjetivas de cada cidadão. Por maiores que sejam as dificuldades encontradas, grande parte dos jovens brasileiros continua nesta luta diária e desigual, que poderia ser abreviada se houvesse uma efetiva preocupação do poder público com o compromisso da geração de novos postos de trabalho.

O período em que foi realizado o estágio curricular neste programa foi um processo de grande aprendizagem, em que foi possível obter a oportunidade de trocar experiências com estes jovens, que foram os sujeitos da pesquisa. Para contextualizar melhor como se deu essa etapa, tão enriquecedora para a vida acadêmica da autora deste trabalho e futura profissional, será apresentado, no próximo capítulo, como se desenvolveu esta experiência de estágio e quais foram os desafios e possibilidades à formação profissional da autora.



## 4 OS DESAFIOS E AS POSSIBILIDADES DESTA EXPERIÊNCIA À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### 4.1 O ESTÁGIO CURRICULAR NA ONG – TRANSMISSÃO DA CIDADANIA E DO SABER

Quando busquei fazer o meu estágio curricular fiz com a preocupação de encontrar um espaço que eu pudesse vivenciar um caminho de mão dupla, onde o meu conhecimento pudesse alimentar e ser alimentado na expectativa de construir uma identidade profissional pautada numa referência de um profissional do Serviço Social que, na condição de intelectual, pudesse contribuir, juntamente com outros profissionais, na concepção de consensos e alternativas criativas e dialéticas não somente na sociedade, conforme se refere Yamamoto (apud TELLES, 2005), mas principalmente na e com a organização que enfrentou o desafio de me acolher como estagiária de Serviço Social.

Em virtude do setor público em Florianópolis ser o campo sócio-ocupacional que mais absorve a mão de obra de assistentes sociais e, conseqüentemente, o maior número de estagiários, preferi investir no estágio em outro setor de serviços – o terceiro setor – envolvendo-me com a experiência do Serviço Social em ONGs.

A motivação decorreu das leituras realizadas no âmbito de meu curso e que me levaram a querer conferir as observações e pesquisas realizadas pelos intelectuais que se apropriaram deste objeto de estudo onde ora é alvo de elogios, ora é alvo de críticas severas.

O Terceiro Setor a partir daí, constituiu-se como um espaço onde queria ver como o Assistente Social consegue desenvolver sua ação profissional frente ao desafio de agir em uma organização sem que esta substitua o papel do Estado, além de querer compreender e analisar como se trava esta relação entre o Estado e o Terceiro Setor quando aquele transfere a este a responsabilidade de gerir o social tendo como um de seus mediadores as ONGs.

Sendo assim, neste item relataremos como se deu a experiência de estágio curricular realizado no período de novembro de 2004 a dezembro de 2005, tendo como objetivo promover o exercício teórico-prático do Serviço Social no Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego, de acordo com as proposições ético-políticas do projeto profissional dos Assistentes Sociais.

Para Yamamoto (apud OLIVEIRA, 2006), “o estágio é compreendido como um processo de qualificação e treinamento teórico-metodológico, técnico operativo e ético-



político do aluno, inserido em um espaço ocupacional, em que realiza a experiência de aprendizagem com a supervisão direta de um assistente social, que é denominado supervisor de campo”.

Buscando potencializar o meu estágio, procurei centralizá-lo no acompanhamento ao Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego<sup>16</sup> com o objetivo de conhecer como se caracterizava e desenvolvia o programa. Com esta intenção, organizei como proposta interventiva, a participação em todo o processo metodológico de seleção e acompanhamento dos bolsistas que participariam deste programa, assim como, criando espaços de trocas de experiências, avaliação dos treinamentos e conhecimento da atuação específica do Serviço Social.

Durante a realização de meu estágio nesta ONG, fui supervisionada por uma Assistente Social que é funcionária da Eletrosul (atua no setor de Saúde Ocupacional) e voluntária na ONG. Esta se desdobrou para conciliar o seu tempo, dando-me atenção e contribuindo com sua experiência nos momentos de supervisão, seja quando a acompanhava na execução de atribuições do Serviço Social, seja quando precisei agir distante do seu olhar. Com intuito de aproximá-los desta experiência, apresentarei a descrição deste meu agir como estagiária no item a seguir.

#### **4.1.2 Descrição da Prática de Estágio**

Durante o processo de estágio me envolvi com atividades que eram desenvolvidas rotineiramente e outras que dependiam de uma solicitação pontual para serem executadas.

Apresento no gráfico abaixo o demonstrativo quantitativo dos tipos de atividades que desenvolvi ao longo do período de estágio, sendo que na seqüência elas serão descritas.

---

<sup>16</sup> O Programa de Preparação Profissional - Primeiro Emprego é operacionalizado pela ONG Transmissão da Cidadania e do Saber em parceria com a Eletrosul, conforme apresentado no terceiro capítulo deste trabalho.





**Gráfico 13:** Atendimentos realizados pela estagiária na Transmissão da Cidadania e do Saber

Fonte: Pesquisa realizada na ONG – Transmissão da Cidadania e do Saber. Elaboração própria.

Neste período foram atendidos de forma direta, 90 jovens, através das entrevistas e atendimentos sociais. E de forma indireta, através da coordenação de oficinas, desenvolvimento de palestras e contatos institucionais, foi contemplado um universo de aproximadamente 120 jovens.

Uma das primeiras atividades em que eu participei quinzenalmente foi a reunião. Esta era realizada com a equipe coordenadora do programa, onde era proporcionado um exercício de interdisciplinaridade com aproximadamente 5 profissionais, entre eles Assistente Social (01), Estagiárias de Serviço Social (02), Psicóloga (01) e uma profissional que atua no DGP que tem a formação em Sociologia, mas quando se fazia necessário havia a participação de outros profissionais (enfermeiras, médicos, técnico de segurança no trabalho e advogado).

Esta equipe é responsável pelo acompanhamento psicossocial dos jovens e em virtude disto, fazem necessários estes encontros sistemáticos entre estes profissionais para o compartilhamento e possíveis encaminhamentos dos casos que surgem, assim como para o planejamento das ações, para que estas consigam ser direcionadas adequadamente.

Este processo de interdisciplinaridade contribuiu, sobretudo com benefícios aos próprios profissionais, que podem ter a possibilidade da discussão e solução de problemáticas que ultrapassam os conhecimentos e atribuições da sua profissão. No entanto, este como qualquer trabalho que se desenvolva em equipe possui seu momento de conflito, tendo em vista que grupos são constituídos de pessoas que possuem opiniões, ideários e aspirações divergentes. Mas quando efetivamente prevalece o profissionalismo e a ética, todas estas



intercorrências são ultrapassadas para o alcance de um objetivo maior, que é o atendimento aos usuários de seus serviços.

Durante o estágio, desenvolvi minhas atividades tendo dois eixos norteadores: o primeiro deles foi o Processo de Planejamento e Gestão<sup>17</sup>, que consistiu na minha participação não só em reuniões da equipe de acompanhamento do programa, mas também com os jovens. A seguir, a descrição das atividades.

- ✓ Organização e apresentação de palestra temática, tendo como assunto o Tripé da Seguridade Social.

Nesta atividade fiquei responsável pelo levantamento do conteúdo a ser trabalhado nas palestras e, sempre que necessário, recorria ao apoio da Assistente Social, que se colocava à disposição para qualquer esclarecimento e/ou indicação de conteúdos. Por meio desta ação, pude lembrar os conteúdos apreendidos durante a minha formação acadêmica (tendo em vista que trabalhei como o tema do Tripé da Seguridade Social) e exercer uma das principais funções do Serviço Social, que é a orientação social informando seu usuário dos direitos disponíveis. O processo da exposição dos conteúdos me oportunizou exercitar a oratória, que é uma habilidade necessária e constante na rotina desta profissão.

Também é preciso ressaltar que esta oportunidade de ministrar palestras permitiu o fortalecimento do relacionamento (mais um importante instrumental do assistente social potencializador das relações sociais) com os jovens proporcionando que nos conhecêssemos melhor, construindo elementos para o fortalecimento da empatia e confiança uma vez que eu estaria lhes acompanhando em outros momentos de sua permanência na ONG.

- ✓ Participação no processo de recrutamento (contato com as instituições parceiras para divulgação das vagas disponíveis).

Possibilitou conhecer a rede de instituições do primeiro setor (SINE e DRT) e do Terceiro Setor (Centro de Integração Empresa e Escola (CIEE) e associações e centros comunitários que a ONG possui parceria com os seus projetos). Foi importante para fomentação de uma rede de parceria, que em algumas circunstâncias trouxeram contribuições ao programa. Como o apoio ao encaminhamento dos jovens que já haviam participado do programa para entrevistas de empregos, oferecimento de algumas palestras gratuitas e por fim

---

<sup>17</sup> Processos de Planejamento e Gestão: a intervenção consiste no desenvolvimento de assessoria e consultoria nas instituições públicas e privadas voltadas a proposição e avaliação de programas e projetos sociais, bem como o desenvolvimento de ações voltadas para a gestão de recursos humanos, gestão da informação, organização e gerenciamento de programas, projetos e serviços. (LIMA, apud TELLES, 2005, p. 49).



a mais importante, colaborou para que o programa fosse publicizado em comunidades que normalmente estas informações acabam tendo mais dificuldade de serem propagadas. Foi constatado (através do número de jovens por cidades e bairros) que após a articulação com a rede de serviços para divulgação das vagas, houve uma interessante mesclagem de localidades na participação do programa. Antes se observava que existia uma maior concentração na cidade de Florianópolis e em especial nos bairros do Centro, Serrinha e Pantanal (próximos da Eletrosul).

Do ponto de vista do meu aprendizado, este tipo de participação me proporcionou desenvolver a iniciativa para o levantamento das organizações, assim como a habilidade de estabelecer contatos com os dirigentes e/ou representantes organizacionais, abordando-os e expondo os objetivos do trabalho da ONG, representando-a institucionalmente e percebendo o grau de responsabilidade que assumimos aos desenvolvermos tal tipo de papel.

- ✓ Seleção (entrevistando-os com autonomia para definir sobre a inclusão ou exclusão destes).

Constitui-se uma das atividades mais enriquecedoras no que se refere à agregação de experiência no exercício prático e teórico da seleção. No âmbito da prática quando possibilita desenvolver um dos instrumentos de ação do Serviço Social que é a entrevista. Com a entrevista pude perceber que esta não se resume ao ato de perguntar e ouvir respostas. Pela própria situação, representa um momento de tensão na relação com os candidatos à seleção; tive que ser muito cuidadosa ao abordá-los emitindo palavras de acolhimento que lhes tranquilizassem. Além disto, pude perceber a importância da observação neste momento, pois as expressões corporais falam muitas coisas que transcendem o significado que as palavras querem transmitir. A observação também se constituiu como um importante instrumento auxiliando minhas percepções avaliativas sobre as informações que estavam me sendo repassadas na entrevista.

E dentro do aspecto teórico, pude perceber o quanto as leituras sobre sociedade, conjuntura, estrutura econômica, questão social, contradição social, entre outras, instrumentalizaram-me para que eu pudesse tecer a interpretação das informações presentes nas fichas sócio-econômicas preenchidas nas entrevistas.

Como tive a missão de triar jovens, envolver-me com a prática de inclusão e exclusão, precisei conhecer adequadamente a singularidade de cada jovem no contexto da sua particularidade familiar, contextualizando também na sua relação histórica e pessoal com a totalidade das determinações sociais que contribuíram para que se encontrasse com aquele



tipo de condição presente, que se caracterizava como um passe para entrar ou ser excluído do Programa.

✓ Treinamento (desenvolvendo o cronograma de treinamentos);

Minha participação nesta atividade se iniciava com a elaboração de uma planilha com todos os cursos que deveriam ser ministrados, conforme critérios do programa e posterior reserva do espaço físico, equipamento Audi-visual, assim como providenciar todo o material didático necessário para execução das atividades.

Também fiquei responsável pelos convites aos palestrantes. Quando contratados, precisava fazer também o levantamento dos custos com a contratação e avaliação do currículo vitae do palestrante no sentido de verificar se apresentavam experiência no trabalho com grupos de jovens. Vale destacar que em certos casos os palestrantes eram funcionários da Eletrosul que ofereciam seus conhecimentos aos jovens em caráter voluntário.

Através deste processo, pude conhecer assuntos dos quais eu não tinha conhecimento (Primeiros Socorros e Educação Ambiental) ou conhecia superficialmente (Operador de *Telemarketing* e Segurança no Trabalho), uma vez que são somente prestava suporte técnico aos palestrantes como também, fazia questão de assistir às exposições, como estratégia de conhecer como estava se dando a relação dos palestrantes com os jovens, a participação e interesse destes pelas exposições feitas.

Considero que foi mais uma importante experiência no sentido de apreender como o Assistente Social pode contribuir na área de treinamento e como este espaço pode ser rico de possibilidades para que o profissional interaja com outras realidades e legitime o seu trabalho dentro da organização.

✓ Suporte técnico aos palestrantes;

Minha participação se dava auxiliando-os operacionalmente quando da necessidade de realização de uma técnica de dinâmica de grupo e/ou na contribuição teórica (quando requisitada) a respeito de minha compreensão acerca de alguns conteúdos que estavam sendo trabalhados, ou ainda, atenta para que todos os equipamentos e materiais pudessem estar adequadamente instalados e em funcionamento a fim de tudo pudesse ocorrer como adequadamente foi previsto.

Através desta experiência, pude verificar que os diferentes profissionais e usuários que contactei ficavam surpreendidos pelo diferente leque de conteúdos que o estagiário de Serviço Social tem, que lhe dá condições de interagir e se posicionar, fruto de sua formação



acadêmica, demonstrando que o Serviço Social reúne conhecimentos que lhe permitem uma abordagem interdisciplinar e plural desmistificando a idéia de que o Assistente Social tem uma prática reduzida ao assistencialismo e aconselhamento.

- ✓ Coordenação de oficinas/grupos de vivência (momento disponibilizado aos jovens para exporem as suas aflições, necessidades e o aprendizado com os seus colegas do programa).

Durante todo o processo de estágio vivenciei somente três vezes este processo. Foi durante o meu estágio curricular obrigatório, tendo em vista que a coordenação de oficinas e de grupos de vivência fazia parte do planejamento das minhas atividades de estágio. Desfrutei da ativa participação da minha supervisora de campo em todo o processo de planejamento e execução da oficina. Foram momentos extremamente interessantes, tanto no processo de observação da profissional atuando nas oficinas, quanto nas reuniões de planejamento e na realização desta.

A supervisora contribuiu com a sua grande experiência em coordenação deste tipo de atividades, passando-me dicas de textos a serem trabalhados, dinâmicas de grupo mais indicadas para cada circunstância e, principalmente, de que é necessário ter dentro do planejamento, textos e dinâmicas complementares (tendo em vista que o grupo poderia já conhecer aquela dinâmica ou texto que seria trabalhado, embora procurem registrar e compartilhar entre a equipe de coordenação as atividades e dinâmicas que já foram trabalhadas).

Era constatado, através dos atendimentos individuais, como estas atividades eram bem receptivas por grande parte dos jovens, pois colocavam que era interessante saber que muitos dos sentimentos e dificuldades compartilhados entre eles era vivido por outros colegas também, o que acabava levando-os a perceber que os obstáculos apontados por eles poderiam ser superados.

Em relação ao meu crescimento profissional, mesmo eu me sentindo muito desgastada após o término destes encontros (porque sempre que os jovens trabalhavam em grupo havia situações de conflitos, principalmente por não respeitarem a opinião dos colegas), considero ter sido uma experiência singular, pois aprendi muito com eles, com a narrativa de suas experiências.

Constatai como é desafiador trabalhar com grupos, pois nunca podemos prever como reagiriam ao que preparamos para passar a eles e como se desenvolveriam suas relações com os outros membros do grupo, pois saber mediar conflito exige muito conhecimento e sensibilidade do mediador, para não inibir e frustrar as pessoas.



O segundo eixo norteador foi o de “Processos Sócio-Assistenciais<sup>18</sup>”. Eram realizados os atendimentos sociais que se dividiam em duas situações:

- a) A primeira se constituía em um atendimento que era agendado pelo profissional de Serviço Social, com intuito de proporcionar um momento individualizado com o jovem, para que estes pudessem fortalecer seus laços de confiança e para que o jovem tivesse a oportunidade de fazer as colocações que em grupo poderiam não se sentir à vontade;
- b) O segundo processo se constituía em atendimentos solicitados pelo próprio jovem, em que o profissional buscava intervir de uma maneira propositiva, utilizando “ações sócio-educativas”, que são um dos desdobramentos dos “Processos Sócio-Assistenciais”. Nestas situações eram oportunizados momentos de diálogo, informação e encaminhamentos. Ocorriam situações em que os próprios supervisores dos jovens solicitavam que o Serviço Social intervisse em situações de “conflito” entre estes e os jovens.

Pude participar das situações acima como observadora participante, possibilitando uma excelente oportunidade da utilização do conhecimento teórico apreendido, no que se refere à análise e compreensão das várias expressões da questão social que permeavam estes atendimentos, assim como na participação das decisões dos encaminhamentos julgados necessários (decisão esta tomada pelo profissional com a participação do jovem).

Apresentaremos no próximo item, como se deu o processo de inserção do Serviço Social na Transmissão da Cidadania e do Saber.

---

<sup>18</sup> Processos Sócio-Assistenciais: a intervenção está orientada para a intervenção direta com os usuários, especialmente com famílias e segmentos sociais vulneráveis. As ações acontecem privilegiadamente no contexto institucional e o processo interventivo se realiza a partir de demandas singulares. Seu objetivo é contribuir para que, junto com os usuários, se consiga responder às demandas colocadas na perspectiva da cidadania e dos direitos. Integram este processo quatro categorias de ações: periciais, sócio-emergenciais, sócio-terapêuticas e sócio-educativas. No contexto dos Processos Sócio-Assistenciais: [...] as ações sócio educativas consistem por movimento de reflexão entre profissionais e usuários que, através da informação e do diálogo, buscam por alternativas e resolutividade para a demanda do usuário. A lógica do atendimento reside no usuário enquanto sujeito, ou seja, a partir de seus problemas contribuindo para que ele estabeleça de maneira autônoma a sua própria forma de caminhar com intenção de alterar a situação de sofrimentos que vem vivenciando, bem como alterar em longo prazo essa produção de sofrimento/carência no âmbito as relações sociais ao remetê-lo para a participação em processos políticos organizativos. (LIMA, apud TELLES, 2005, p. 49).



#### 4.1 SERVIÇO SOCIAL NA INSTITUIÇÃO

A Transmissão da Cidadania e do Saber reconhecendo a importância de ter um profissional de Serviço Social dentro do seu quadro funcional, contratou em fevereiro de 2007, uma Assistente Social, através de registro formal na carteira de trabalho. Isto caracterizou-se, uma grande conquista, que veio sendo travada pelas estagiárias de Serviço Social que já passaram por esta organização e pela atual presidente que possui esta mesma formação.

Foi um longo período de trabalho de conscientização com os diretores da ONG do quanto era importante possuir um profissional em tempo integral dentro da organização, participando da elaboração, planejamento, acompanhamento dos projetos sociais e do Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego. Consideramos importante contextualizar como se deu esse processo, para compreensão desta luta para garantia da inserção do Serviço Social neste espaço sócio-ocupacional.

Durante os três primeiros anos, após a sua fundação, a Transmissão da Cidadania e do Saber não possuía em seu quadro de associados contribuintes, profissionais do Serviço Social que se disponibilizassem a desenvolver um trabalho voluntário dentro da organização.

No ano de 2003, ocorreu a visita de acadêmicas do curso de Serviço Social da 5ª fase da Universidade Federal de Santa Catarina. Estas tinham o intuito de fazer um trabalho que era requisito para a disciplina Instituições e Organizações, sendo este denominado plano de intervenção, que deveria ser realizado sobre uma Organização Não-Governamental que não possuísse o profissional de Serviço Social, para poderem analisar o papel deste profissional neste novo segmento que é o Terceiro Setor.

Ao término da pesquisa, as acadêmicas vieram apresentar o parecer do seu trabalho, e neste havia a sugestão da contratação de um profissional de Serviço Social pela ONG, pois este, através de seu referencial teórico-metodológico, técnico e operativo, poderia utilizar-se desses conhecimentos na busca da promoção da cidadania para ultrapassarem as barreiras do clientelismo e imediatismo.

Um outro ponto levantado durante este trabalho, foi a concretização de um convênio entre a ONG e a UFSC para abertura de um campo de estágio para o curso de Serviço Social, o que pôde ser firmado no ano de 2004, com a criação do Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego, parceria entre a ONG e a Eletrosul.

Devido à complexidade deste programa, fez-se necessário o trabalho de uma equipe multidisciplinar dentro da ONG, que é responsável pela parte operacional, e a Eletrosul, que



administra a parte de acompanhamento destes jovens. Com isso ocorreu à contratação de duas estagiárias do Serviço Social que foram supervisionadas por uma Assistente Social sócio-voluntária da ONG, pois neste período não havia ainda um profissional do Serviço Social contratado pela ONG.

No processo de minha participação e observação como estagiária do programa, senti a necessidade de fazer aqui algumas ressalvas. Primeiramente, gostaria de novamente trazer à tona, algumas recomendações e sugestões apresentadas no primeiro Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido sobre este programa onde, em relação à atuação do profissional do Serviço Social, a autora destacou:

Na dinamização do programa a atuação do Serviço Social tanto em relação ao usuário do programa como em relação à equipe, foi de fundamental importância, é preciso que haja continuidade. Entendemos, considerando as necessidades da população usuária do programa que é preciso garantir a continuidade do Serviço Social com intuito de agir de forma preventiva e sócio-educativa. (TELLES, 2005, p. 53).

O que pretendo ratificar é que não se pode desenvolver um programa com esta amplitude e que congrega tantas expressões da questão social, sem a presença constante do Serviço Social em todas as suas etapas e não somente nas situações pontuais as quais ele era solicitado. Em relação a esta problemática, a ONG já executou a sua parte, como já mencionado, ao contratar um profissional do Serviço Social em fevereiro deste ano. No entanto, a Eletrosul dentro de suas atribuições, continua disponibilizando um profissional do Serviço Social da empresa, que não é o mesmo da ONG, somente nas situações as quais ele é solicitado a intervir, não possibilitando um processo de trabalho contínuo.

Em relação aos outros sujeitos, Telles (2005) sugeriu ações em vários âmbitos:

No âmbito dos empregados (da Eletrosul) na condição de supervisores dos jovens, existe a necessidade de estabelecerem um projeto de orientação que lhes possibilite mudanças na atitude, diante do programa e na supervisão dos jovens; - no âmbito dos demais empregados, proporcionar um projeto que possibilite condições que estimulem o envolvimento desses com o programa (ou programas da empresa), favorecendo a remoção de barreiras existentes e preconceitos que dificultam a concretização de algumas ações; - no âmbito da sociedade e do Estado, fica uma reflexão para todos, como contribuir para a minimização das dificuldades encontradas na inserção dos jovens no mercado formal de trabalho, e; - no âmbito do programa lembramos da necessidade de sistematizar as ações incluindo a participação da família nas atividades que compõem o programa. (TELLES, 2005, p. 54).



Foi constatado que todas as ações sugeridas citadas acima, com exceção da penúltima (âmbito da sociedade...), não foram desenvolvidas pela coordenação. O que a princípio já traz uma preocupação: será que todo este exercício de observação e avaliação do programa, dentro do âmbito do conhecimento e atribuições dos estagiários de Serviço Social, não são reconhecidos pelos profissionais envolvidos no desenvolvimento deste programa? Pois o “agir por agir”, sem uma preocupação real com o bem estar e a autonomia dos jovens, poderia ser exercido por um outro profissional com uma formação distinta, pois o fazer profissional do Serviço Social tem as suas especificidades, principalmente um compromisso ético de agir em prol do seu usuário.

E para que este programa efetivamente tenha um desenvolvimento satisfatório, não somente no âmbito de estatísticas de inserção no mercado de trabalho, mas na oportunidade de espaços (teóricos e práticos) e de relacionamento com outros funcionários da empresa, torna-se muito importante a realização de ações nestas direções citadas acima, pois foi percebido durante o processo de estágio, que não trabalhar com os supervisores, funcionários e famílias pode tornar o trabalho do Serviço Social fragmentado, quando não, paliativo.

Como minhas sugestões, considero de extrema importância a disponibilização em tempo integral de um profissional de Serviço Social (pela Eletrosul) para participar no processo de desenvolvimento do programa, tendo em vista a grande demanda apresentada rotineiramente por ele que necessitaria do conhecimento específico deste profissional. E que fosse realizado de forma mais sistemática os treinamentos teóricos, pois desta forma poderia proporcionar uma maior aproximação do conhecimento que vem sendo apreendido na prática (nas áreas) que poderia contribuir para um processo dinâmico de aprendizagem.

No próximo item, apresentaremos alguns desafios e possibilidades à formação profissional com esta experiência de estágio.

#### 4.2 OS DESAFIOS E AS POSSIBILIDADES À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O período de estágio foi de grande importância, pois permitiu o exercício do olhar profissional sobre o processo de trabalho do profissional do Serviço Social e de outros profissionais.

O estágio é o momento de instrumentalização para o desempenho da atividade profissional. Através deste, foi possível adquirir mais segurança para as intervenções, conhecer uma diversidade de expressões da questão social, experimentar sensações e reações



que levaram às constantes reflexões e questionamentos quanto a forma mais ética de agir, bem como colocou em dúvida a necessidade de que nossas ações devam estar sempre embasadas nos conteúdos teóricos já existentes. Buscando responder essa interrogação, encontrei em Tezza (1992, p. 47) a concepção de que o “O Assistente Social pode agir livremente, sem a preocupação de fazer a tal junção de “sua” prática com a teoria “de outro”. E sim, estabelecer a sua prática teórica”.

O Terceiro Setor, mais precisamente as ONGs, constituem um campo relativamente novo para o Serviço Social, tornando o trabalho dos profissionais que estão sendo inseridos neste segmento, um tanto conflituoso, mas concomitantemente desafiador e estimulante. Se já é para o profissional, imaginem para mim, a estagiária que dividiu com ela este espaço, carregada de desejos, ansiedade e ao mesmo tempo receosa, insegura.

A partir do que expus sobre minha participação nesta ONG, posso sintetizar alguns pontos que elegi como desafios à minha formação profissional e possibilidades que deixo como sugestões para àqueles que tiverem a oportunidade de também construir sua identidade profissional naquele espaço.

### **Desafios:**

- O desconhecimento e a não aceitação por parte de muitos funcionários da Eletrosul pelo programa;
- Choque de realidades econômicas e sociais entre bolsistas e funcionários;
- Buscar compreender que a inserção do jovem no mercado de trabalho depende muito do poder público no que se refere ao incentivo à ampliação dos postos de trabalho e que, muitas vezes, por mais que o jovem busque qualificação, ele continuará fazendo parte de um grande grupo de desempregados, que independente da situação econômica de cada sujeito, cada um reage e aproveita as oportunidades conforme tenha condições de perceber o que efetivamente isto poderá contribuir para o seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- Por último, o excesso de atividades que são repassadas aos estagiários, muitas vezes não possibilita um espaço efetivamente de aprendizado, tendo em vista que o sujeito preocupado em executar todas as tarefas delegadas, acaba não conseguindo fazer, em muitas ocasiões, uma reflexão sobre o agir profissional.



**Possibilidades:**

- Com a contratação pela ONG de um profissional efetivo do Serviço Social será provavelmente oportunizado um processo de estágio mais contributivo, pois os próximos estagiários de Serviço Social poderão participar dos projetos da organização, pois antes, tendo em vista o pouco tempo que a Assistente Social voluntária poderia disponibilizar, só era possível acompanhar o programa;
- A possibilidade de também desenvolver atividades dentro dos projetos da ONG, poderá ser uma experiência tão ou mais enriquecedora do que se ater apenas a um único programa, pois a ONG desenvolve ações em diferentes comunidades, o que permite uma aproximação do profissional com o local em que os sujeitos estão inseridos (vivem), em que poderá abstrair um maior número de elementos para conhecer o perfil destas pessoas e compreender melhor a realidade que os permeiam;
- Estabelecer parceria e verificar como se organizam e mantêm as representações comunitárias (associações e centros comunitários);
- Mesclar as suas áreas de atuação e conhecimento, tendo em vista que a ONG desenvolve ações dentro do âmbito (esporte, cultura, lazer, educação e inclusão produtiva).



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do presente Trabalho de Conclusão de Curso, buscou-se verificar se os jovens que participaram do Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego, nas cidades de Florianópolis e São José, no período compreendido entre dezembro de 2004 a março de 2005, conseguiram inserir-se no mercado de trabalho formal e se, efetivamente, o programa trouxe alguma contribuição para este resultado.

Entre os jovens que não obtiveram este resultado, buscamos conhecer quais foram as dificuldades encontradas para esta não inserção e, concomitantemente, procuramos proporcionar um momento em que estes sujeitos pudessem colocar se haveria algo que o programa pudesse ter realizado para a ampliação das suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho formal. Também buscamos conhecer que tipo de atividades remuneradas estes tinham exercido antes de ingressar no programa. Procuramos também proporcionar a todo o universo de jovens pesquisado um momento de publicização das suas opiniões sobre a efetividade dos treinamentos teóricos e práticos.

Os jovens entrevistados, em sua grande maioria, disseram estar satisfeitos com o treinamento teórico. No entanto, houve várias críticas à parte prática do programa. Nesta situação, alguns colocaram que sentem barreiras econômicas e sociais entre eles e os funcionários da Eletrosul, que em muitas circunstâncias torna este processo de aprendizado mais dificultoso, quando não praticamente inválido. Outros avaliam que o programa deve manter uma constante preocupação de averiguar a realidade da demanda de trabalho nas cidades que atuam, com intuito de prepará-los para algo que efetivamente o mercado esteja à procura, aumentando suas chances de absorção pelo mercado.

Aqueles jovens que não conseguiram ser inseridos no mercado de trabalho formal levantaram como dificuldades a falta de experiência, demonstrando que, para o mercado, não basta comprovar que se é apto à função, deve-se ter experiência comprovada em carteira. Este fato apresentou-se como uma contradição ante a idéia de conseguir o primeiro emprego formal.

Outro ponto levantado foi a concorrência desleal entre candidatos ao primeiro emprego formal competindo com candidatos de nível superior demonstrando - existe uma demanda de trabalhador qualificado disputando uma vaga de emprego com pessoas que ainda estão iniciando sua carreira profissional.



Alguns jovens avaliaram a necessidade de que o treinamento prático oferecido pelo programa assegurasse uma diversificação e rotatividade maior entre as atividades propostas e que abrangessem um grau progressivo de complexidade, oportunizando-os a adquirir um maior número de habilidades entre os vários setores de trabalho que a Eletrosul dispõe e que podem ser potencializados para o jovem aprendiz.

Do ponto de vista quantitativo aferido sobre o aproveitamento do jovem que cumpriu o programa pelo mercado de trabalho, constatou-se, em maio de 2006, que 70% dos 50 jovens pesquisados conseguiram trabalho formal. Contudo, vale ressaltar que este levantamento foi a primeira iniciativa desta natureza, sugerindo-se, portanto, que seja legitimada pela ONG como uma prática contínua de aferição, uma vez que a realidade é dinâmica, podendo influenciar a cada término de etapa do programa, a cada formação de novos jovens um índice diferente de reação do mercado.

A pesquisa trouxe também a diferença qualitativa das funções sócio-ocupacionais dos jovens, antes e depois de freqüentado o programa. Ficou evidenciado que, antes de realizarem o programa, suas experiências eram em torno de atividades mais pesadas, do ponto de vista de esforço físico, sub-remuneradas e desprovidas dos direitos de proteção ao trabalhador, uma vez que se localizavam no âmbito da informalidade. Com o programa, estes jovens puderam migrar para atividades na área da prestação de serviços, o que, além de representar um outro status de trabalho, proporcionou-lhes a oportunidade de adentrar via mercado formal em uma outra categoria de pisos salariais e, conseqüentemente, de benefícios previdenciários.

A experiência de entrevistar estes jovens foi muito gratificante por constatar que são sujeitos de uma consciência crítica formada sobre sua condição de jovem nesta sociedade excludente econômica e socialmente. Admitimos termos ficados surpresos com a compreensão que cada um deles possuía sobre a realidade competitiva do mercado de trabalho, demonstrando que estão atentos e são conhecedores das novas exigências que o mercado vem imprimindo aos jovens a todo momento, como: conhecimento de informática, relacionamento em equipe, habilidade em se expressar em público, altos índices de escolaridade e disposição contínua em busca de novos conhecimentos.

Demonstram ter ciência que o mercado é tão excludente que ensaiaram uma visão sem esperança quando afirmaram que precisariam ficar a vida inteira se qualificando e que, mesmo assim, não teriam garantias de “empregabilidade”.

Em suas respostas, também foi possível verificar a idéia que eles têm do Estado e dos empresários, responsabilizando àquele pela garantia de trabalho para todos (devendo buscar



meios de incentivar a geração de novas oportunidades de emprego) e estes que, ao preocuparem-se com o excedente da mão-de-obra, deixam de investir num processo seletivo mais justo, que minimize a desigualdade social.

O exercício de construção deste TCC nos proporcionou mudança na forma de olhar e pensar em relação a este programa. Inicialmente, possuíamos uma visão utópica. Entendo que ações desenvolvidas como o Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego efetivamente poderiam ser a grande oportunidade destes jovens no mercado de trabalho.

Porém, após as leituras e reflexões, podemos perceber que sem o devido apoio de ações governamentais, no âmbito de políticas públicas de incentivo à geração de novos postos de trabalho e de uma efetiva fiscalização sobre como vêm se processando as relações de trabalho, principalmente a utilização de mão-de-obra informal e a utilização indiscriminada de horas extras sobre os funcionários, há uma tendência em que estas situações tornem-se uma rotina e sejam naturalizadas como comuns e temporárias.

É preciso destacar que a iniciativa da existência deste programa é muito louvável e trouxe um diferencial significativo àqueles que puderam frequentá-lo, principalmente se conseguiram a vitória do seu primeiro emprego. Contudo, é preciso que este programa volte-se com atenção para os casos dos jovens que não conseguiram entrar no programa.

Apresentamos, durante as análises de nossa pesquisa, que vários fatores caracterizaram-se como obstáculos às suas entradas porque não se adequavam aos critérios exigidos. Sugiro que estes possam ser revistos, principalmente o que se refere à localização distante da moradia do candidato fora da abrangência do programa e o número de vagas ofertadas, pois muitos jovens que são inclusos no programa nem sempre completam os doze meses cursando-o.

Nossa preocupação é que se busquem alternativas para minimizar os riscos de erros com a população e que possam ser incentivadas e sugeridas adequações ao programa, a exemplo do que já existia no âmbito das ações do Governo Federal, com o Primeiro Emprego, buscando condições de contemplar um número muito maior de jovens e atender muitas outras regiões, mas que paralelamente houvesse um trabalho de sensibilização com o Segundo Setor, para que tornassem mais justas as oportunidades de acesso do jovem a este mercado de trabalho - e que o governo também ofereça incentivos, sejam eles fiscais ou de outra natureza, para a criação de postos de trabalho para os jovens deste país.

Em relação aos jovens que não completaram os doze meses do programa, foi possível verificar durante o período de estágio que a evasão poderia ter sido amenizada se tivessem ocorrido condições adequadas ao trabalho dos profissionais do Serviço Social, tanto



no âmbito da Eletrosul como no da ONG, pois o assistente social precisava que fosse assegurada institucionalmente maior disponibilidade de tempo para monitorar mais de perto os jovens, acompanhando em suas particularidades e singularidades.

No que se refere à Eletrosul, penso que, a título de sugestão, seria importante que fosse incluído no seu quadro de colaboradores um profissional de Serviço Social, exclusivamente para trabalhar com os jovens do programa em discussão, pois apresenta uma demanda suficiente para que este profissional se encarregue de atribuições diárias e sistemáticas que não podem sofrer interrupções como vem ocorrendo, uma vez que este programa conta com o trabalho esporádico da assistente social desta organização quando solicitada em situações bem pontuais.

É preciso destacar que o trabalho social com jovens exige um conhecimento técnico e uma experiência teórico-metodológica específica, uma vez que a área social se caracteriza por um universo complexo e surpreendente, onde cada situação é uma situação. A vida social do público que este programa atende é permeada por uma história cultural que alterna alegrias e riscos, desilusões, medos, não permitindo que qualquer pessoa, seja designada para intervir nas suas dificuldades junto ao programa, ou necessidades pessoais.

E, para finalizar, consideramos que esta experiência de estágio colaborou para a construção de nossa identidade profissional demonstrando que o espaço organizacional é rico de possibilidades, mas que precisamos saber lê-lo, interpretá-lo e, para isto, fomos bem instrumentalizados.

Aprendemos como nos relacionar com as pessoas dentro do espaço organizacional, considerando seu status hierárquico, suas representações e conhecimento. Saber trabalhar com o que está posto, instituído, mas pensar e lutar pelo ato de instituir, pois é sempre possível.

Percebemos que nem sempre o falar diz tudo, pois a todo minuto a nossa observação é importante para captar movimentos e gestos, resgatando o seu sentido.

O ouvir, atentar ao exemplo, nos faz experimentar a habilidade de esperar, ter paciência, pois o aprendizado é um processo contínuo com mil e uma faces e possibilidades, que são mais fortes do que qualquer obstáculo que venha para nos imobilizar.

Este é o grande aprendizado que levarei para minha vida profissional.



## REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. **O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho:** reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Bomtempo, 2000.
- ANDRADE, D. B. M. de. O processo de reestruturação produtiva e as novas demandas organizacionais do serviço social. **Capacitação em serviço social e política social.** Módulo 4. Brasília: Universidade de Brasília, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1997.
- \_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000.
- \_\_\_\_\_. **Os Sentidos do Trabalho.** Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 7. ed. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ASHLEY Patrícia. **Ética e responsabilidade social nos negócios.** São Paulo: Saraiva, 2002.
- BUNN, Marcos George. **O Terceiro Setor:** No reverso do verso Neoliberal. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.
- CAMARGO, Mariângel Franco. **Gestão do Terceiro Setor no Brasil.** 1. ed. São Paulo: Futura, 2001.
- CARDOSO, Ruth C.L. **Sustentabilidade:** o desafio das políticas sociais no século 21. São Paulo: São Paulo em perspectiva, 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-88392004000200005&script\\_arttext-48](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-88392004000200005&script_arttext-48)>. Acesso em: 21 maio de 2007.
- CASTELLS, Manuel. **O Poder da Identidade:** a era da informação: economia, sociedade e cultura. 2. ed. São Paulo: Paz & Terra, 2000.
- CASTRO, Jucília Vieira de. O Terceiro Setor. In: 1º Módulo - **Capacitação de Dirigentes, Funcionários e Colaboradores de organizações não-lucrativas.** 1. ed. Florianópolis, Univali, 1999.
- COELHO, Simone de Castro Tavares. **Terceiro Setor:** Um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos. 1. ed. São Paulo: SENAC, 2000.
- COSTA, Maria Alice Nunes. Mudanças no mundo empresarial: a responsabilidade social empresarial. **Revista Oficina do CES**, nº. 230, Maio de 2005. Disponível em: <<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/230/230.pdf>>. Acesso em: 20 maio de 2007.
- DAVENPORT, Thomas. **Reengenharia de processos:** como inovar na empresa através da tecnologia da informação. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994.



DRAIBE, Sônia M. As políticas sociais brasileiras: diagnósticos e perspectivas. In: IPEA/IPLAN. Instituto de Planejamento Econômico Social/Instituto de Planejamento. **Para a década de 90: prioridades e perspectivas e políticas públicas**. Brasília: IPEA/IPLAN, 1989.

DROR, Y. **A capacidade para governar**. São Paulo: Edições Fundap, 1994.

ETHOS. Instituto Ethos de Responsabilidade Social e Empresarial. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br/missao>>. Acesso em: 24 de maio de 2007.

FRANCISCO, Neto; FRÓES, Cesar. **Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial: a administração do Terceiro Setor**. Rio de Janeiro: Qualitmark, 1999.

GAFSKI, Ronise Carla. **A atuação do Assistente Social em práticas de responsabilidade social: clima organizacional**. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

GHOSHAL, Sumantra. **Criar valor é a missão das empresas**. Disponível em: <<http://www.janelanaweb.com/manageme/sumantra2.html>>. Acesso em: 22 maio de 2007.

GIFE. Grupos de Instituições Fundações e Empresas. Disponível em: <<http://www.gife.org.br>>. Acesso em: 24 maio de 2007.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

GONÇALVES, José E. L. **Reengenharia das empresas: passando a limpo**. São Paulo: Atlas, 1995.

HAMMER, M. Reengineering work: don't automate, obliterate. **Harvard Business Review**. Boston, July, 1990.

HAMMER, Michael; CHAMPY, James. **Reengenharia: revolucionando a empresa**. 30.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/default.php>>. Acesso em: 25 de maio de 2007.

JOIA, Luis António. **Reengenharia e tecnologia da informação: O paradigma do camaleão**. São Paulo: Pioneira, 1994.

LINDBLOM, C. E. Economic development, research and development, and policy making: some converging views . IN: Hirschman, A. **A bias for hope: essays on development and latin america**. New Haven & London: University Press, 1971.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 2000.



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

MENEGASSO, Maria Ester. Responsabilidade Social das Empresas: um desafio para o Serviço Social. **Revista Katálysis**, Florianópolis, n. 5, Editora UFSC, 2001.

MESTRINER, Maria Luiza. **O Estado entre a filantropia e a assistência social**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa qualitativa em Saúde**. 6. ed., HUCITEC-ABRASCO, São Paulo e Rio de Janeiro, 1999.

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

NILSSON, Vera Inêz Gauer. Refletindo sobre Trabalho Voluntário. Material didático institucional. Florianópolis, 2003.

OLIVEIRA, Flavia Maria de. **A intervenção do Serviço Social junto aos colaboradores licenciados na Empresa Brasileira de Compressores S.A – Embraco**. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006/1.

PAES, Silvana. **As Parcerias Público–Privadas e o Projeto Segundo Tempo como uma expressão das novas formas de relações Público–Privadas: uma análise da experiência no serviço social do transporte em Florianópolis**. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005/2.

POCHMANN, Márcio. **A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual do jovem e as perspectivas no mercado de trabalho brasileiro**. 1. ed. São Paulo: Publisher, 2000.

\_\_\_\_\_. O desemprego no Capitalismo. In: **Revista Serviço Social & Sociedade**. São Paulo: Cortez, n. 52, 1996.

RAICHELIS, Raquel. **Esfera Pública e Conselhos de Assistência Social: caminhos da construção democrática**. São Paulo: Cortez, 1998.

RODRIGUES, Maria Cecília Prates. Demandas sociais versus crise de financiamento: O papel do terceiro setor no Brasil. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 32, n.5, set/out.1998.

ROSANVALLON, Pierre. **A crise do estado-providência**. 2 ed. Lisboa: Inquérito, 1984.

RUMMERT, Sonia Maria. **Educação e Identidade dos Trabalhadores: as concepções do capital e do trabalho**. São Paulo: Xamã, 2000.



SAXENA, K.B.C. **Reengenharia da Administração Pública nos Países em desenvolvimento**. Índia: Instituto de Desenvolvimento Gerencial, 2007. Disponível em: <[http://reforma.pjf.mg.gov.br/arq\\_conceito/reengenharia\\_administracao.htm](http://reforma.pjf.mg.gov.br/arq_conceito/reengenharia_administracao.htm)>. Acesso em: 23 maio 2007.

SERRA, R. M. **Trabalho e reprodução: enfoques e abordagens**. Rio de Janeiro: PETRES – FSS/UERJ, 2001.

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.

TELLES, Daiane Roberta Amaral. **Um olhar para as perspectivas de intervenção profissional do serviço social no Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego – A partir da vivência de estágio**. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

TELLES, Vera da Silva. **Pobreza e Cidadania**. São Paulo: 34, 2001.

TENÓRIO, Fernando G (org). **Gestão de ONGs principais funções gerenciais**. 6. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

TEZZA, Maria Cristina Martins da Silva. **Reflexões sobre a Prática e a vida do Assistente Social: elementos básicos para um Serviço Social inovador**. 2. ed., Artes & Textos, Florianópolis, 1992.

TOLEDO, Enrique de La Garza. Neoliberalismo e Estado. In: LAURELL, Asa Cristina (org). **Estado e políticas sociais no neoliberalismo**. Tradução de: Rodrigo de León Contrera. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

TORRES, Terezinha Garcia. **A Percepção dos empregados da Eletrosul Centrais Elétricas S.A. sobre o Serviço Social na Empresa**. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

VIEIRA, Andréia Nunes. **As organizações do terceiro setor e a Gestão de Pessoas: Verso e Reverso**. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

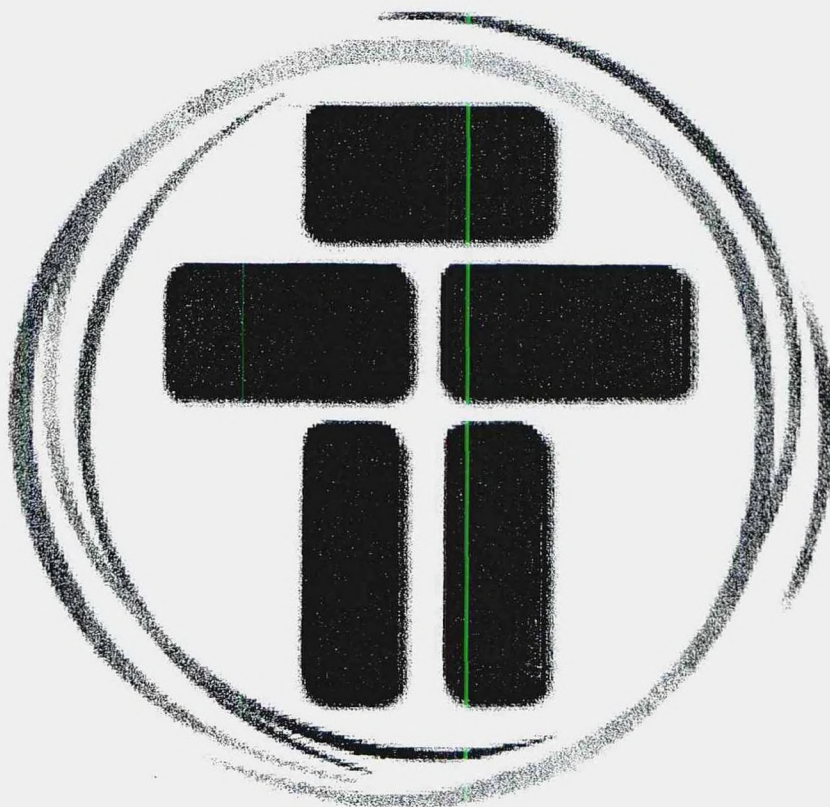


**ANEXOS**



**ANEXO 01: PROJETO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO  
PROFISSIONAL – PRIMEIRO EMPREGO**





**CIDADANIA E SABER**

# **PROJETO**

**PROGRAMA DE  
PREPARAÇÃO PROFISSIONAL –  
PRIMEIRO EMPREGO**

*Florianópolis, Novembro de 2003*





## **TRANSMISSÃO DA CIDADANIA E DO SABER**

Rua: Deputado Antônio Edu Vieira, nº 999, Bairro Pantanal – Florianópolis – SC  
CEP 88040-901 – Fone: (048) 231-7464 - End eletrônico: [www.cidadaniaesaber@kit.net](mailto:www.cidadaniaesaber@kit.net)

---

# **PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL - PRIMEIRO EMPREGO**

**Florianópolis, Novembro de 2003**





## TRANSMISSÃO DA CIDADANIA E DO SABER

Rua: Deputado Antônio Edu Vieira, nº 999, Bairro Pantanal – Florianópolis – SC  
CEP 88040-901 – Fone: (048) 231-7464 - End eletrônico: [www.cidadaniaesaber@kit.net](mailto:www.cidadaniaesaber@kit.net)

### SUMÁRIO

<b>1 APRESENTAÇÃO</b> .....	4
<b>2 INTRODUÇÃO</b> .....	4
<b>3 JUSTIFICATIVA</b> .....	5
<b>4 OBJETIVOS</b> .....	6
4.1 GERAL .....	6
4.2 ESPECÍFICOS.....	6
<b>5 PREPARAÇÃO PROFISSIONAL</b> .....	7
5.1 ESCOLARIZAÇÃO E ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE .....	8
5.2 INSERÇÃO SOCIAL .....	8
5.3 INCLUSÃO DIGITAL.....	9
5.4 QUALIFICAÇÃO E DESENVOLVIMENTO.....	9
5.5 DURAÇÃO DA PREPARAÇÃO PROFISSIONAL .....	10
5.6 LOCAL DA PREPARAÇÃO PROFISSIONAL .....	10
<b>6 PÚBLICO ALVO</b> .....	11
<b>7 PROCESSO SELETIVO</b> .....	11
<b>8 CONVÊNIOS E TERMOS DE COMPROMISSO</b> .....	12
<b>9 CUSTO DA PREPARAÇÃO PROFISSIONAL</b> .....	13
<b>10 HORÁRIO DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL</b> .....	14
<b>11 DO DESLIGAMENTO</b> .....	14
<b>12 CONTRA-PARTIDA</b> .....	14





## 1 APRESENTAÇÃO

A Transmissão da Cidadania e do Saber é uma Organização Não-Governamental, fundada por empregados da ELETROSUL, em 31 de outubro de 2001. Nasceu da incorporação dos projetos e ações que vinham sendo desenvolvidos pelo Subcomitê da Ação da Cidadania Contra a Fome e a Miséria, pela vida, fundado em 1993, e pelo “Projeto Transmissão Voluntária da Informática, de 2001, ambos coordenados por empregados voluntários da ELETROSUL.

A Cidadania e Saber tem a missão, por meio de ações voluntárias, de contribuir para o desenvolvimento social e humano, e minimizar os efeitos das desigualdades sociais.

Os princípios que norteiam as atividades da Cidadania e Saber são os seguintes:

- Solidariedade e respeito ao ser humano;
- Defesa dos excluídos socialmente;
- Transparência na comunicação e na aplicação dos recursos humanos e financeiros;
- Preservação dos direitos e obrigações de forma igualitária, desprezando qualquer discriminação de raça, religião, posição política, condições sociais ou físicas.

## 2 INTRODUÇÃO

A Cidadania e Saber, convicta de sua responsabilidade social, dentre outras ações já em prática, propõe a implementação de um programa destinado à





Formação de Jovens para o Primeiro Emprego, com foco na aprendizagem educacional e profissional de jovens carentes financeiramente, entre 18 e 24 anos de idade.

Este Programa se justifica pelas dificuldades dos (das) jovens ingressarem no mercado de trabalho, por falta de experiência profissional e pela baixa escolaridade. No Brasil, a população de jovens desempregados é de 47%, o que representa 3,46 milhões de jovens. Já nas áreas de atuação da Cidadania e Saber, quais sejam: Estados do Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, o número de jovens desempregados soma 570 mil, representando 16,3% da taxa Nacional.

Verifica-se também, que os dados apontam que o desemprego atinge, mais intensamente, os jovens afrodescendentes e às mulheres.

Assim, o Programa de Preparação Profissional - Primeiro Emprego, objetiva facilitar o ingresso dos e das jovens que não possuem experiência profissional e proporcionar o regresso à atividade escolar de forma a permitir a preparação para inserção sócio-econômica.

Portanto, este Programa tem a proposta de proporcionar a preparação profissional aos jovens e sua escolarização, para gerar oportunidades de trabalho por meio de alternativas de emprego, ocupação, empreendedorismo, qualificação e educação, mediante auxílio financeiro denominado **Bolsa Educação Profissional**.

### **3 JUSTIFICATIVA**

Esta instituição tem observado uma crescente necessidade de contribuir com as comunidades carentes que participam das ações realizadas por meio de seus projetos, especialmente no que se refere ao emprego.

Nessas observações foram identificados, na ótica da Cidadania e Saber, três





estágios de necessidades dessas comunidades, quais sejam:

- a) Estágio de exclusão social decorrente de fatores relacionados com o comércio e consumo de drogas;
- b) Estágio de exclusão do mercado de trabalho, face à inexistência de oportunidades para os e as jovens que não têm qualificação profissional e formação escolar; e;
- c) Estágio de exclusão sócio-econômico de indivíduos que, embora possuam algum tipo de qualificação profissional, continuam mesmo assim, integrando o contingente de desempregados na nossa região.

Ante essas distintas realidades, a Cidadania e Saber tem como objetivo atuar no estágio “b”, como forma de adotar ações no sentido de contribuir com os esforços do Governo Federal, no que se refere ao Programa Primeiro Emprego.

## **4 OBJETIVOS**

### **4.1 GERAL**

O Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego visa facilitar o ingresso no mercado de trabalho, de jovens com idade entre 18 a 24 anos, sem experiência profissional formal.

### **4.2 ESPECÍFICOS**

- Viabilizar o regresso dos e das jovens à atividade escolar, permitindo a preparação para sua inserção sócio-econômica;





- proporcionar o fortalecimento da sociedade civil por intermédio das parcerias;
- qualificar os e as jovens, profissionalmente, em rotinas administrativas;
- incluir digitalmente, os e as jovens, por meio da capacitação para o uso da informática como ferramenta primordial para o trabalho;
- transmitir conhecimentos sobre Valores Humanos, Ética e Cidadania;
- realizar palestras e workshops na área de Educação Ambiental; e
- organizar trabalhos comunitários, com a participação dos e das jovens participantes do Programa, nas comunidades atendidas pela Organização.

## **5 PREPARAÇÃO PROFISSIONAL**

Os e as integrantes do Programa receberão instruções sobre atividades auxiliares de natureza técnica e administrativa, compreendendo as seguintes áreas:

### **a) Recursos Humanos**

- Aprendizagem relacionada às atividades do Departamento de pessoal – 40 horas;
- Aprendizagem sobre técnicas de atendimento ao público - 40 horas;
- Noções básicas de secretariado – 40 horas.

### **b) Suprimentos**

- Noções sobre organização, armazenamento e recuperação de documentos - 40 horas;





- Aprendizagem sobre métodos de recepção, expedição e movimentação de materiais, controle e conferência de estoque – 60 horas;
- Aprendizagem sobre métodos de organização e arquivo de acervo técnico/administrativo, catálogos, desenhos, projetos e documentação em geral - 60 horas;
- Aprendizagem de método de transferência de informações contidas em documentos, em meio analógico (papel) para meio digital (magnético) – 40 horas.

### c) Área técnica

- Eletricidade Básica – 40 horas;
- Mecânica Básica – 40 horas.

## 5.1 ESCOLARIZAÇÃO E ELEVAÇÃO DA ESCOLARIDADE

Os e as jovens não matriculados no ensino regular, participarão de ensino modularizado, por meio de parceria com o Centro de Educação de Jovens e Adultos, junto às Secretárias Estaduais de Educação.

## 5.2 INSERÇÃO SOCIAL

Os e as participantes do Programa realizarão atividades sociais, junto às comunidades que mantêm parcerias nos projetos sob a responsabilidade da Cidadania e Saber.



### 5.3 INCLUSÃO DIGITAL

Para cada participante do Programa serão oferecidos cursos de informática, em parceria com o CDI – Comitê de Democratização da Informática e certificado por este, com carga horária total de 100 (cem) horas, ministrados por empregados da ELETROSUL, nas suas instalações, composto de aulas de Internet, Word, Windows, Excel e Power Point.

### 5.4 QUALIFICAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Os participantes do Programa receberão qualificação oferecida pela Cidadania e Saber e entidades conveniadas de, no mínimo, 100 (cem) horas.

O programa de Qualificação, executado por meio de cursos e palestras ministradas por empregados da ELETROSUL e/ou terceirizados contratados para este fim, será composto como segue:

- Ética e Cidadania – 8 horas
- Educação Ambiental – 8 horas
- Higiene e saúde – 8 horas
- Direitos Trabalhistas – 8 horas
- Segurança no Trabalho – 8 horas
- Desenvolvimento de equipe – 20 horas
- Português básico – 24 horas
- Primeiros Socorros – 16 horas





## 5.5 DURAÇÃO DA PREPARAÇÃO PROFISSIONAL

A duração será de até 12 (doze) meses a partir da data de assinatura do Termo de Compromisso, cuja vigência poderá ser prorrogada por igual período, a critério da Cidadania e Saber.

Para participar do Programa de Formação Profissional para o Primeiro Emprego, cada jovem assinará o Termo de Compromisso, no qual estarão estabelecidas as responsabilidades e os compromissos das partes, considerando ainda, o auxílio financeiro, a título de Bolsa Educação Profissional, no valor mensal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

A Cidadania e Saber contará com a participação de monitores(as) voluntários(as), para acompanhar e orientar cada jovem na sua formação educacional, durante sua permanência no Programa.

Ao completar o período de preparação profissional, o(a) jovem deverá ser encaminhado(a) ao SINE com seu Currículo elaborado, com todos os certificados emitidos durante as capacitações e uma carta de encaminhamento.

Apesar de não ser objetivo principal deste Programa, a Cidadania e Saber estará realizando, em parceria com o SINE, a busca de oportunidades de trabalho para cada jovem participante do Programa. Sendo assim, espera-se que ao final do Programa, os jovens sejam incluídos no mercado de trabalho.

## 5.6 LOCAL DA PREPARAÇÃO PROFISSIONAL

Os locais de preparação profissional dos jovens serão aqueles definidos pela Cidadania e Saber, observando a disponibilidade indicada pelas parcerias formadas



para atender o objeto deste Projeto.

## **6 PÚBLICO ALVO**

O Programa contempla jovens de 18 a 24 anos, comprovadamente pertencentes à família com renda mensal “*per capita*” de até 1/2 (meio) salário mínimo, sem experiência profissional, com o Ensino Fundamental completo ou incompleto e o Ensino Médio incompleto, que estejam matriculados (as) ou freqüentando Instituição Oficial ou Regular de ensino, ou que se inscreva no curso de formação (método modularizado) oferecido pela Cidadania e Saber, em parceria com as Secretarias de Estado da Educação.

Tendo presente o perfil sócio-econômico desses jovens na região sul e do Estado do Mato Grosso do Sul, o Programa observará o seguinte critério de distribuição do público alvo:

- a) 30% serão destinadas preferencialmente para mulheres;
- b) 15% serão destinadas preferencialmente para afrodescendentes;
- c) 5% serão destinadas para portadores de necessidades especiais.
- d) A distribuição das vagas nos estados de atuação da Cidadania e Saber serão definidas pelas empresas conveniadas.

## **7 PROCESSO SELETIVO**

Os e as jovens serão selecionados(as) preliminarmente pelo SINE, considerando os seguintes critérios:

- a) Pertencer à família com renda mensal *per capita* de até 1/2 (meio) salário mínimo em vigor;





- b) Não ter experiência profissional;
- c) Ter como escolaridade o ensino fundamental completo ou incompleto, ou o ensino médio incompleto;
- d) Ter idade entre 18 e 24 anos;
- e) Ter disponibilidade de horário para estudar.

Os e as jovens selecionados(as) participarão de processo seletivo por meio de entrevistas e exames de saúde.

Para a efetiva participação do e da jovem no Programa, o(a) mesmo(a) deverá apresentar os seguintes documentos:

- a) Declaração de renda familiar;
- b) Certidão de nascimento e cédula de identidade;
- c) Histórico escolar;
- d) Comprovante de matrícula escolar, ou que se inscreva no curso de formação (método modularizado), oferecido pela Cidadania e Saber, em parceria com as Secretarias de Estado da Educação.

## **8 CONVÊNIOS E TERMOS DE COMPROMISSO**

O Programa será efetivado em parceria com os SINEs, Secretarias de Estado da Educação, Organizações Não Governamentais, Associações de Moradores e/ou CONSEAS, por meio de convênio, nos Estados do Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul que abrangem as áreas de atuação da Cidadania e Saber, nos núcleos regionais que integram a sua estrutura organizacional.



## TRANSMISSÃO DA CIDADANIA E DO SABER

Rua: Deputado Antônio Edu Vieira, nº 999, Bairro Pantanal – Florianópolis – SC  
CEP 88040-901 – Fone: (048) 231-7464 - End eletrônico: [www.cidadaniaesaber@kit.net](mailto:www.cidadaniaesaber@kit.net)

Para a implantação do Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego serão firmados com a Cidadania e Saber, nas áreas de atuação desta, os seguintes convênios:

Empresas do setor público e privado e organizações não governamentais;

Secretarias de Educação dos Estados;

Órgãos Estaduais responsáveis pelo Sistema Nacional do Emprego – SINE.

Serão celebrados “Termos de Compromisso” entre os jovens e a Cidadania e Saber, estabelecendo os direitos e obrigações.

## 9 CUSTO DA PREPARAÇÃO PROFISSIONAL

O custo da preparação profissional será equivalente a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) mensal para cada jovem, ainda com os respectivos vales-transporte e uniforme.

### Previsão do Custo por Jovem (mês/ano)

Descrição do itens	Valor Médio Mensal	Total Anual
Bolsa Educação Profissional	250,00	3.000,00
Vale transporte	112,42	1.349,64
Exames Médicos	2,23	26,76
Uniforme	13,17	158,04
<b>TOTAL</b>	<b>377,87</b>	<b>4.534,44</b>





## **10 HORÁRIO DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL**

A carga horária total a ser cumprida pelos jovens será de 600 (seiscentas) horas, distribuídas em um período de até 12 (doze) meses.

## **11 DO DESLIGAMENTO**

Estará automaticamente desligado do Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego, cessando todos os benefícios concedidos, o (a) jovem que apresentar as seguintes situações:

- a) Quando completar 24 anos e 11 meses;
- b) Por inadaptação e/ou inadequação à preparação profissional;
- c) Por ação indisciplinar;
- d) For reprovado(a) na instituição de ensino em que estiver matriculado(a), ou tiver sua matrícula encerrada por indisciplina, frequência insuficiente, aproveitamento insuficiente, entre outros aspectos similares;
- e) Não apresentar mensalmente comprovante de frequência da instituição de ensino na qual está matriculado(a);
- f) O desligamento poderá ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, ou
- g) Com a conclusão do ensino médio.

## **12 CONTRA-PARTIDA**

Em contra-partida ao patrocínio, a Cidadania e Saber assumirá os seguintes



## TRANSMISSÃO DA CIDADANIA E DO SABER

Rua: Deputado Antônio Edu Vieira, nº 999, Bairro Pantanal – Florianópolis – SC  
CEP 88040-901 – Fone: (048) 231-7464 - End eletrônico: [www.cidadaniaesaber@kit.net](mailto:www.cidadaniaesaber@kit.net)

---

compromissos:

- a) Imprimir a marca (logotipo) da empresa patrocinadora nos materiais de escritórios, uniformes e demais objetos relacionados com o referido Projeto;
- b) Divulgar, por meio do seu informativo, os trabalhos de responsabilidade social realizados direta ou indiretamente pela empresa patrocinadora;
- c) Autorizar, formalmente, a empresa patrocinadora divulgar os trabalhos objeto deste projeto; e
- d) Promover, em conjunto com a empresa patrocinadora, as ações sociais junto às comunidades carentes na Região Sul do País, e no Estado do Mato Grosso do Sul, a fim de obter a adesão de outros parceiros na realização de ações direcionadas à inserção dessas comunidades ao mundo do trabalho e ao pleno exercício da cidadania.



**ANEXO 02: FICHA DE INSCRIÇÃO DO PROGRAMA DE  
PREPARAÇÃO PROFISSIONAL – PRIMEIRO EMPREGO**



## FICHA DE INSCRIÇÃO

### PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL-PRIMEIRO EMPREGO

#### I - IDENTIFICAÇÃO

Nome: \_\_\_\_\_  Mas  Fem

Naturalidade: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_

Nascimento: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Idade \_\_\_\_\_ Cor: \_\_\_\_\_

Endereço Residencial: \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_

Bairro: \_\_\_\_\_ Cidade: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_ Cep: \_\_\_\_\_

Telefone: \_\_\_\_\_ Celular: \_\_\_\_\_ Recado: \_\_\_\_\_

Ponto de Referencia: \_\_\_\_\_

CPF: \_\_\_\_\_ R.G.: \_\_\_\_\_ CTPS: \_\_\_\_\_ Série: \_\_\_\_\_

Estado Civil:  Casado  Solteiro  Outros: \_\_\_\_\_

Filhos:  Sim  Não Quantos: \_\_\_\_\_ Residem junto: Sim  Não

Manequim:

Camisa  P  M  G  GG - Calça: \_\_\_\_\_ Tênis: \_\_\_\_\_

Moletom  P  M  G  GG

Pessoa com deficiência:  Sim  Não Especificar: \_\_\_\_\_

Pai: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Local Trabalho: \_\_\_\_\_ Ocupação: \_\_\_\_\_

Mãe: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Local Trabalho: \_\_\_\_\_ Ocupação: \_\_\_\_\_

Responsável: \_\_\_\_\_ Escolaridade: \_\_\_\_\_

Local Trabalho: \_\_\_\_\_ Ocupação: \_\_\_\_\_





CIDADANIA E SABER

### Histórico Familiar


Selecionado:  Sim  Não Motivo: \_\_\_\_\_

Assinatura Entrevistador: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

**ANEXO 04: TERMO DE COMPROMISSO ENTRE OS JOVENS E O  
PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL – PRIMEIRO  
EMPREGO**





## TERMO DE COMPROMISSO

**TERMO DE COMPROMISSO** que, entre si, fazem a **Transmissão da Cidadania e do Saber e NOME** com a anuência **ELETROSUL Centrais Elétricas S.A.**, na forma abaixo:

**Transmissão da Cidadania e do Saber**, organização não governamental, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 04.812.503/0001-12, com sede na rua Dep. Antônio Edu Vieira nº 999, Pantanal, Florianópolis - SC, neste ato representada por sua Diretora Presidente e seu Secretário Executivo, adiante assinados, doravante denominada simplesmente **PATROCINADA e NOME**, inscrito (a) no CPF/MF sob o nº CPF, denominado (a) **BOLSISTA**, com anuência da **ELETROSUL Centrais Elétricas S.A.**, empresa concessionária de Serviço Público de Energia Elétrica, subsidiária da ELETROBRÁS, autorizada pelo Decreto nº 64.395, de 23 de abril de 1969, com sede na cidade de Florianópolis, Capital de Santa Catarina, na rua Dep. Antônio Edu Vieira, 999, Pantanal, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 00.073.957/0001-68, neste ato representada por seu Gerente do Departamento de Gestão de Pessoas e sua Gerente da Divisão de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas, adiante assinados, doravante denominada simplesmente **PATROCINADORA ANUENTE**, têm certo e ajustado o presente Termo de Compromisso, mediante as cláusulas e condições seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO**

O presente Termo de Compromisso tem por objeto estabelecer as regras e condições aplicadas ao desenvolvimento do Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego, a fim de possibilitar a capacitação de jovens para o mercado de trabalho, mediante a concessão de auxílio financeiro, denominado Bolsa Educação Profissional.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – DA DECLARAÇÃO DE RENDA FAMILIAR**

O jovem, na condição de **BOLSISTA**, declara, ao assinar este Termo de Compromisso para os fins de adequação neste programa, que a renda mensal “*per capita*” de sua família é de até 1/2 (meio) salário mínimo e que não possui experiência profissional. Declara, ainda, que está cursando o ensino fundamental e/ou ensino médio em instituição oficial ou regular de ensino.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – DA DURAÇÃO DO PROGRAMA**

A duração da preparação profissional do Bolsista será de até 12 (doze) meses a partir da data de assinatura deste Termo de Compromisso, sendo observado um total de 20 (vinte) horas semanais, que deverá ser conciliado com o horário escolar do mesmo.

**Parágrafo Único:** Sem prejuízo da Caput desta Cláusula, dos 12 (doze) meses 3 (três) meses desse período, ou seja 240 horas, poderão ser destinadas a realização de Estágio nas instalações das empresas privadas parceiras da Patrocinada.

### **CLÁUSULA QUARTA – DO VALOR DA BOLSA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL**

O (a) **BOLSISTA** receberá mensalmente um auxílio financeiro, denominado Bolsa Educação Profissional, no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), além de Vale Transporte, Uniforme, Seguro de Acidentes Pessoais e Exames Médicos ao início do programa, que serão de responsabilidade da **PATROCINADA**.

### **CLÁUSULA QUINTA – DOS LOCAIS DA PREPARAÇÃO PROFISSIONAL**

Os locais da preparação profissional do jovem participante serão aqueles definidos pela **PATROCINADA**, observada a disponibilidade indicada pelas parcerias formadas para atender o objeto deste Programa.

### **CLÁUSULA SEXTA – DO CUMPRIMENTO DAS NORMAS**

O (a) **BOLSISTA** cumprirá as normas internas das instituições **PATROCINADA e PATROCINADORA ANUENTE** do Programa de Preparação Profissional para o Primeiro Emprego.

**Parágrafo único:** É de responsabilidade da **PATROCINADA** a aplicação de medidas disciplinares junto ao **BOLSISTA**, devendo para tal observar os motivos e a relevância das ocorrências.

### **CLÁUSULA SÉTIMA – DA DOCUMENTAÇÃO DO (A) BOLSISTA**

É de responsabilidade do (a) **BOLSISTA** a apresentação para a **PATROCINADA** da documentação a seguir relacionada, parte integrante deste Termo de Compromisso:

- a) Declaração de renda familiar;
- b) Cópia da Cédula de identidade, CPF, Título de Eleitor;
- c) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;
- d) Comprovante de residência;
- e) Histórico escolar;
- f) Comprovante de matrícula.

**APÊNDICE: QUESTIONÁRIO APLICADO PARA REALIZAÇÃO  
DA PESQUISA PARA ELABORAÇÃO DESTE TRABALHO DE  
CONCLUSÃO DE CURSO**



**QUESTIONÁRIO – PESQUISA COM OS JOVENS DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL – PRIMEIRO EMPREGO**

1 - Você havia realizado alguma atividade remunerada antes de ingressar no Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego?

Sim ( )

Não ( )

Qual? \_\_\_\_\_

2 - Você conseguiu emprego com carteira profissional registrada após a saída do Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego?

Sim ( )

Não ( )

Qual? \_\_\_\_\_

Autônomo ( ) Desempregado( )

3 - O treinamento teórico e prático que você vivenciou durante o Programa de Preparação Profissional – Primeiro Emprego forneceu alguma contribuição para a sua inserção no mercado de trabalho? Como?

Comentário: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4 - Em sua opinião, o que faltou no treinamento para facilitar a sua entrada no mercado de trabalho?

Comentário: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ANEXO 06: FOTOS DE TREINAMENTOS COM OS JOVENS DO  
PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PROFISSIONAL – PRIMEIRO  
EMPREGO**





**ANEXO 07: LEI Nº 10.748 – PROGRAMA NACIONAL DE  
ESTÍMULO AO PRIMEIRO EMPREGO - PNPE**



pela LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004

*Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, acrescenta dispositivo à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências.*

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

Art. 1º Fica instituído o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, vinculado a atividades dirigidas à promoção da inserção de jovens no mercado de trabalho e sua escolarização, ao fortalecimento da cidadania da sociedade no processo de formulação de políticas e ações de geração de trabalho e renda, objetivando, principalmente, promover:

- a criação de postos de trabalho para jovens ou prepará-los para o mercado de trabalho e ocupações produtivas, geradoras de renda; e
- a qualificação do jovem para o mercado de trabalho e inclusão social.

Art. 2º O PNPE atenderá jovens com idade de dezesseis a vinte e quatro anos em situação de desemprego estrutural, que atendam cumulativamente aos seguintes requisitos:

- não tenham tido vínculo empregatício anterior

Texto anterior;

- ~~II — sejam membros de famílias com renda mensal per capita de até meio salário mínimo;~~
- ~~III — estejam matriculados e freqüentando regularmente estabelecimento de ensino fundamental ou médio, ou cursos de educação de jovens e adultos, nos termos dos arts. 37 e 38 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996;~~
- ~~IV — estejam cadastrados nas unidades executoras do Programa, nos termos desta Lei; e~~
- ~~V — não sejam beneficiados por subvenção econômica de programas congêneres e similares, nos termos do disposto no art. 11.~~

serão membros de famílias com renda mensal **per capita** de até 1/2 (meio) salário mínimo, incluídas nesta média e não receberão tais subvenções econômicas de programas congêneres e similares, nos termos do disposto no art. 11 desta Lei;

alterada pela LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

sejam matriculados e freqüentando regularmente estabelecimento de ensino fundamental ou médio, ou cursos de educação de jovens e adultos, nos termos dos arts. 37 e 38 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, ou que

tenham concluído o ensino médio; e (Alterado pela LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

sejam cadastrados nas unidades executoras do Programa, nos termos desta Lei; (Alterado pela LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

ou por outro meio (Alterado pela LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

Texto anterior;

~~§ 1º Serão atendidos, prioritariamente, pelo PNPE, os jovens cadastrados no Sistema Nacional de Emprego — Sine até 30 de junho de 2003.~~

~~§ 2º O encaminhamento dos jovens cadastrados no PNPE às empresas contratantes, atendidas as habilidades específicas por elas requisitadas e a prioridade de que trata o § 1º, observará a ordem cronológica das inscrições e é disposto no § 4º do art. 5º desta Lei.~~

~~§ 3º O PNPE divulgará bimestralmente a relação dos jovens inscritos no Programa, bem como daqueles já encaminhados e colocados nas empresas, seja pela internet, seja colocando essas relações à disposição do público nos locais de inscrição.~~

§ 1º No mínimo 70% (setenta por cento) dos empregos criados no âmbito do PNPE serão preenchidos por jovens que ainda não tenham concluído o ensino fundamental ou médio. (Alterado pela LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

§ 2º O encaminhamento dos jovens cadastrados no PNPE às empresas contratantes, atendidas as habilidades específicas por elas exigidas e a proximidade entre a residência do jovem e o posto de trabalho oferecido, observará o critério de que trata o § 1º deste artigo, a ordem cronológica das inscrições e o disposto no § 4º do art. 5º desta



04)

afio único. (revogado) ( Alterado pela LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

A. A inscrição do empregador no PNPE será efetuada: ( Acrescentada LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

internet; ( Acrescentada LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

unidades dos Correios; ou( Acrescentada LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

os órgãos ou entidades conveniados. ( Acrescentada LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

ARTIGO 5º (ETADO) ( Acrescentada LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

Art. 5º Fica o Poder Executivo autorizado a conceder subvenção econômica à geração de empregos destinados a atenderem aos requisitos fixados no art. 2º desta Lei, mediante termo de adesão ao PNPE, poderá inscrever-se como empregador qualquer pessoa jurídica ou física a quem for exigida a apresentação de comprovação de regularidade do recolhimento de tributos e de contribuições devidas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, à Secretaria da Receita Federal do Ministério da Fazenda e à Procuradoria-Geral da União. ( Acrescentada LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

Art. 5º Fica o Poder Executivo autorizado a conceder subvenção econômica à geração de empregos destinados a atenderem aos requisitos fixados no art. 2º desta Lei.

Texto anterior;

~~§ 1º Os empregadores que atenderem ao disposto no art. 4º terão acesso à subvenção econômica de que trata este artigo no valor de:~~

~~-~~

~~I - até seis parcelas de R\$ 200,00 (duzentos reais) por emprego gerado, para empregador com renda ou faturamento inferior ou igual a R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais) no ano-calendário anterior;~~

~~II - até seis parcelas de R\$ 100,00 (cem reais), por emprego gerado, para o empregador com renda ou faturamento superior a R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais) no ano-calendário anterior.~~

§ 1º Os empregadores que atenderem ao disposto no art. 4º-A desta Lei terão acesso à subvenção econômica de que trata este artigo, no valor de 6 (seis) parcelas bimestrais de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), por emprego gerado. ( Alterado pela LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

II - (revogado); ( Alterado pela LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

III - (revogado). ( Alterado pela LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

§ 2º No caso de contratação de empregado sob o regime de tempo parcial, o valor das parcelas referidas no § 1º será proporcional à respectiva jornada.

Texto anterior;

~~§ 3º As parcelas da subvenção econômica serão repassadas bimestralmente aos empregadores a partir do segundo mês subsequente ao da contratação.~~

§ 3º (revogado). ( Alterado pela LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)

§ 4º A concessão da subvenção econômica prevista neste artigo fica condicionada à disponibilidade dos recursos necessários, que serão distribuídos na forma definida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Texto anterior;

~~Art. 6º Os empregadores inscritos no PNPE deverão manter, enquanto perdurar vínculo empregatício com jovens inscritos no PNPE, número médio de empregados igual ou superior ao estoque de empregos existentes no estabelecimento no mês anterior ao da assinatura do termo de adesão, excluídos desse cálculo os participantes do PNPE e de programas congêneres.~~

O Ministério do Trabalho e Emprego será responsável pelo monitoramento da movimentação do quadro de empregados da empresa que aderir ao PNPE, de modo a evitar a substituição de trabalhadores ativos por jovens desativados. ( Alterado pela LEI Nº 10.940, DE 27 DE AGOSTO DE 2004 - DOU DE 30/08/2004)



Art. 12. As despesas com a subvenção econômica de que trata o art. 5º e com o auxílio financeiro de que trata o art. 13 desta Lei, correrão à conta das dotações orçamentárias consignadas anualmente ao Ministério do Trabalho e Emprego, observados os limites de movimentação e cancelamento de crédito e de pagamento da programação orçamentária e financeira anual.

1º O Ministério do Trabalho e Emprego fornecerá os recursos humanos, materiais e técnicos necessários à execução do PNPE e do auxílio financeiro aos jovens prestadores de serviços voluntários.

2º O Poder Executivo deverá compatibilizar o montante de subvenções econômicas concedidas com base no art. 12 desta Lei, com o montante de auxílios financeiros concedidos com base no art. 3º-A da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, constante do Anexo III desta Lei, às dotações orçamentárias referidas no **caput**.

Art. 13. A Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 3º-A:

"Art. 3º-A. Fica a União autorizada a conceder auxílio financeiro ao prestador de serviço voluntário com idade de dezesseis a vinte e quatro anos integrante de família com renda mensal **per capita** de até meio salário mínimo.

§ 1º O auxílio financeiro a que se refere o **caput** terá valor de até R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) e será custeado com recursos da União por um período máximo de seis meses, sendo destinado preferencialmente:

- I - aos jovens egressos de unidades prisionais ou que estejam cumprindo medidas sócio-educativas; e
- II - a grupos específicos de jovens trabalhadores submetidos a maiores taxas de desemprego.

§ 2º O auxílio financeiro será pago pelo órgão ou entidade pública ou instituição privada sem fins lucrativos previamente cadastrados no Ministério do Trabalho e Emprego, utilizando recursos da União, mediante convênio, ou com recursos próprios.

§ 3º É vedada a concessão do auxílio financeiro a que se refere este artigo ao voluntário que preste serviço a entidade pública ou instituição privada sem fins lucrativos, na qual trabalhe qualquer parente, ainda que por afinidade, até o terceiro grau, bem como ao beneficiado pelo Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE.

§ 4º Para efeitos do disposto neste artigo, considera-se família a unidade nuclear, eventualmente ampliada por outros indivíduos que com ela possuam laços de parentesco, que forme um grupo doméstico, vivendo sob o mesmo teto e mantendo sua economia pela contribuição de seus membros."

Art. 14. Observado o disposto no art. 12, fica o Poder Executivo autorizado a reajustar, a partir de 1º de janeiro de cada ano, os valores da subvenção econômica e do auxílio financeiro mencionados nesta Lei, de forma a preservar seu real valor.

Art. 15. O Ministério do Trabalho e Emprego enviará às respectivas Comissões do Congresso Nacional relatórios anuais em maio e novembro de cada ano, detalhando o conjunto de empregos criados no âmbito do PNPE e o total de postos econômicos, por unidade da Federação, por ramo de atividade, por tipo de empresa, discriminando ainda os empregos atendidos por sexo, idade, e outros dados considerados relevantes, bem como as expectativas para os próximos anos.

Art. 16. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de outubro de 2003; 182º da Independência e 115º da República.

**LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA**  
*Antonio Palocci Filho*  
*Jaques Wagner*