

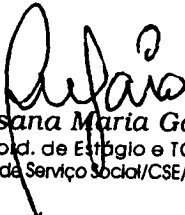
MARISA SIRLEI ALBRECHT

**AS EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS DOS ADOLESCENTES INSERIDOS NO
PROJETO JOVEM APRENDIZ DA IDES/PROMENOR.**

DEPTO. SERVIÇO SOCIAL
DEFENDIDO E APROVADO
EM: 01/10/2009

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social, na Universidade Federal de Santa Catarina, Departamento de Serviço Social.

Orientadora: Prof. Msc. Maria Izabel da Silva.


Rosana Maria Gaio
Coord. de Estágio e TCC
Curso de Serviço Social/CSE/UFSC

FLORIANÓPOLIS (SC)
2009.1

MARISA SIRLEI ALBRECHT

**AS EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS DOS ADOLESCENTES INSERIDOS NO
PROJETO JOVEM APRENDIZ DA IDES/PROMENOR.**

Este trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequadamente para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social e aprovado pelo Curso de Serviço Social, da Universidade Federal de Santa Catarina.

Banca Examinadora:

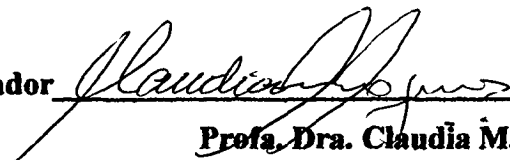
Presidente:



Prof. Msc. Maria Izabel da Silva

Departamento de Serviço Social - UFSC

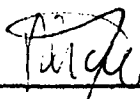
1º Examinador



Prof. Dra. Cláudia Mazzei Nogueira

Departamento de Serviço Social - UFSC

2ª Examinadora:



Prof. Dr. Ricardo Lara

Departamento de Serviço Social - UFSC

Florianópolis (SC), 01 de julho de 2009.

*Dedico esse trabalho aos meus três grandes
amores: A minha querida mãe Eli,
A minha querida filha Giovana,
E ao meu amor Giovanni.*

Agradecimentos

Em primeiro lugar agradeço a DEUS, pela vida, pelo amor, fé, força, saúde e persistência concedidas, fazendo-me, ultrapassar os obstáculos e as dificuldades encontradas durante esta etapa da vida.

Agradeço em especial a três pessoas que fazem toda a diferença em minha vida, minha mãe, minha filha e meu marido, sem elas esta caminhada não seria possível.

Agradeço, a minha querida mãe Eli pelo exemplo de simplicidade, educação, amor, incentivo, confiança, e força sempre me incentivando e apoiando-me em todas as minhas decisões, contribuindo de forma significativa na concretização dos meus sonhos.

A minha querida filha que me ensina dia-a-dia a sublime e doce tarefa de ser mãe, e mesmo tão pequenina mostrou-se suficientemente grande na compreensão dos acontecimentos que se apresentaram no decorrer desta caminhada.

Ao meu companheiro, marido, namorado e amigo Giovani, por todo incentivo, carinho e paciência, dedicados em prol da concretização deste sonho.

Agradeço também as minhas irmãs, meu irmão, e meu pai, que partilharam comigo esta caminhada.

A professora e orientadora Maria Izabel da Silva, por aceitar o convite de me orientar, me auxiliando nesse processo de construção de conhecimentos e formação profissional de forma significativa.

Aos profissionais que compõe esta banca examinadora, Prof^ª Dr. Claudia Mazzei Nogueira e ao Prof. Dr. Ricardo Lara, pela presença e contribuições a minha formação acadêmica.

As minhas queridas amigas do curso de Serviço Social, Ana Flávia, Alice, Greicy, Juliana, Lucimar e Nelza, que durante a graduação dividiram doces e agradáveis momentos recheados de conhecimentos e alegrias.

A equipe do Núcleo Formação e Trabalho, Aline, Auda, Camila, Salete, Karine Melissa, pela oportunidade de aprendizagem, conhecimentos, e pela experiência adquirida, colaborando assim para a minha formação profissional. Agradeço também as minhas colegas de estágio, por tornarem o processo de formação profissional mais alegre e prazeroso.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram neste processo de crescimento pessoal e profissional os meus sinceros agradecimentos. Muito Obrigada!

Albrecht Sirlei, Marisa. **As expectativas profissionais dos adolescentes inseridos no Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR**. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social. Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009.

RESUMO

O presente trabalho é resultado da experiência de estágio vivenciada no Núcleo Formação e Trabalho – NUFT- no Projeto Jovem Aprendiz na Instituição IDES/PROMENOR. O Projeto que tem por objetivo inserir, capacitar e acompanhar adolescentes de 14 a 18 anos de idade no mercado de trabalho. A partir dessa experiência de estágio, emergiu o interesse de investigar as expectativas destes adolescentes quanto a sua futura inserção no mercado de trabalho, levando em conta essa atual experiência profissional oferecida pelo Projeto Jovem Aprendiz que contempla uma formação teórica e prática. Desta forma o trabalho apresenta-se em 3 seções, na primeira contextualizamos as transformações ocorridas no mundo do trabalho; na segunda apresentamos a Instituição IDES/PROMENOR, especificando o Núcleo Formação e Trabalho – NUFT, evidenciando o Projeto Jovem Aprendiz – PJA, bem como a atuação do Serviço Social na referida Instituição. Na terceira seção analisamos a pesquisa realizada com os adolescentes inseridos no PJA da IDES/PROMENOR. Trata-se de uma pesquisa quantitativa de caráter exploratório, e os dados da pesquisa foram obtidos através da utilização de entrevista semi-estruturada.

Palavras-chave: Adolescente, Projeto Jovem Aprendiz, Mercado de trabalho, Lei da Aprendizagem, IDES/PROMENOR.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Percentual de jovens aprendizes da IDES/PROMENOR (maio/2009).....	42
Gráfico 2: Experiência profissional.....	44
Gráfico 3: Expectativas dos adolescentes.....	46
Gráfico 4: Módulos teóricos da IDES/PROMENOR.....	49
Gráfico 5: Sugestões.....	51
Gráfico 6: Futuro profissional.....	53

LISTA DE SIGLAS

CEAP	Centro de Aprendizagem Profissional
CEIG	Centro de Educação Infantil Girassol
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
IDES	Irmandade do Divino Espírito Santo
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
NAE	Núcleo Arte Educação
NUI	Núcleo Infantil
NUFT	Núcleo Formação e Trabalho
ONG	Organização não Governamental
OSCIP	Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
PJA	Projeto Jovem Aprendiz
PJT	Projeto Jovem Trabalhador
PROMENOR	Associação Promocional do Menor Trabalhador

SUMÁRIO

RESUMO.....	07
LISTA DE SIGLAS.....	08
INTRODUÇÃO.....	10
1. AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO.....	12
1.1 Binômio Taylorismo/Fordismo.....	12
1.2 Toyotismo e Acumulação Flexível.....	15
1.3 Reestruturação Produtiva Flexível.....	20
2. A IDES/PROMENOR.....	24
2.1 O Serviço Social na Instituição.....	27
2.2 O Núcleo Formação e Trabalho – NUFT.....	28
2.3. A Lei da Aprendizagem e o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA.....	35
3. AS EXPECTATIVAS DOS JOVENS APRENDIZES DA IDES/PROMENOR.....	38
3.1 A Pesquisa.....	38
3.2. A Metodologia.....	39
3.2.1 Tipo de pesquisa.....	39
3.2.2 População.....	39
3.2.3 Instrumento para coleta de dados.....	40
3.2.4 Pré teste.....	41
3.2.5 Realização da entrevista.....	41
3.2.6 Apresentação dos dados e análise dos resultados.....	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
APÊNDICES.....	60
ANEXOS.....	64

INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo geral conhecer as expectativas futuras dos adolescentes frente ao mercado de trabalho e a formação teórica oferecida pela IDES/PROMENOR. Para tal, vamos analisar através de entrevistas semi-estruturadas a questão da formação teórica oferecida pela IDES/PROMENOR, e as atividades práticas realizadas no local de trabalho.

A motivação para escolha desse tema partiu da experiência de estágio curricular obrigatório vivenciado no Núcleo Formação e Trabalho – NUFT, no Projeto Jovem Aprendiz – PJA da Instituição IDES/PROMENOR - Irmandade do Divino Espírito Santo/Associação Promocional do Menor Trabalhador. Tal projeto objetiva a capacitação de adolescentes de 14 a 18 anos de idade, e busca inseri-los no mercado de trabalho, oportunizando assim a experiência do primeiro emprego na modalidade de aprendiz.

O Projeto está de acordo com a Lei da Aprendizagem nº 10.097/00, a partir da qual as empresas de médio e grande porte passaram a inserir adolescentes em seus quadros de funcionários. Segundo a referida Lei essas empresas devem ter um número mínimo, e um número máximo de jovens aprendizes. Tal número deve equivaler a 5% no mínimo e 15% no máximo, estipulando assim a função do jovem aprendiz em formação. Cabe ressaltar que o Projeto também está em conformidade com as Leis Trabalhistas vigentes, e com o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA.

Para a construção desse trabalho foi realizado um estudo bibliográfico e uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório com questões abertas. A coleta dos dados foi realizada através de entrevista semi-estruturada, o universo da pesquisa são 22 adolescentes inseridos no Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR, que se encontram nos últimos 3 meses de Contrato de Aprendizagem.

Cabe lembrar que para alcançar o objetivo geral desse trabalho delimitamos como objetivos específicos:

- Conhecer o perfil dos adolescentes atendidos pelo PJA;
- Conhecer as mudanças ocorridas em suas vidas após esta inserção no mercado de trabalho;
- Identificar como está sendo o processo de aprendizagem dos adolescentes;
- Identificar quais são as expectativas futuras dos adolescentes quanto ao mercado de trabalho.

Esse estudo está estruturado em três seções, a primeira aborda as transformações no mundo do trabalho, no qual realizamos um resgate preliminar sobre as formas de produção em seus diferentes contextos históricos, como o taylorismo-fordismo, o toyotismo e reestruturação produtiva flexível.

Na segunda seção abordamos uma breve contextualização da Instituição IDES/PROMENOR; Projeto Jovem Aprendiz, a Lei da Aprendizagem; e as atividades realizadas pelo Serviço Social na instituição, com a finalidade de uma melhor compreensão do âmbito deste trabalho.

A terceira seção contempla a apresentação e análise da pesquisa realizada com os 22 jovens aprendizes que estão nos 3 últimos meses de Contrato de Aprendizagem e para a coleta de dados utilizamos a entrevista semi-estruturada contendo 12 questões abertas.

Por fim as considerações finais obtidas, as referências bibliográficas que embasam teoricamente este trabalho, apêndices e anexos.

1. AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Ao longo da história, percebemos que o trabalho se desenvolveu de diferentes formas, sendo que as primeiras atividades laborativas iniciaram-se nas sociedades primitivas para atender as necessidades de subsistência humana através da caça, pesca e também através de uma forma de agricultura rudimentar. A partir da idade média mais especificamente nas sociedades gregas e romanas temos o surgimento do feudalismo, ou seja, passamos a visualizar uma sociedade de senhores e servos, uma sociedade hierarquizada. Posteriormente no final do século XVIII temos a Revolução Industrial, na Inglaterra quando o trabalho assume a forma assalariada e evidenciam-se as grandes indústrias, alterando radicalmente as relações societárias vigentes.

Mas cabe lembrar que as transformações ocorridas no mundo do trabalho, a partir do advento do período das grandes indústrias e do avanço tecnológico, resultam em diferentes formas de gerir o trabalho, tais como o taylorismo-fordismo, o toyotismo e a acumulação flexível, as quais impulsionaram a economia mundial e afetaram de forma direta a cultura, os costumes, e a vida da classe-que-vive-do-trabalho¹. De um lado evidencia-se o desenvolvimento científico e tecnológico e por outro, cristaliza-se as múltiplas formas de dominação e precarização do trabalho. Podemos afirmar que o mundo do trabalho vem se redefinindo, e vem assumindo uma nova roupagem, essa nova roupagem são as transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho, as quais refletem de forma direta no mercado de trabalho. E abordaremos algumas dessas transformações na seqüência.

1.1 O binômio taylorismo-fordismo²

No final do século XIX e início do século XX emerge a organização clássica ou científica do trabalho com Frederich Winslow Taylor, passando a desenvolver e sistematizar os princípios da racionalização produtiva, denominado taylorismo, causando grandes e irreversíveis mutações no mundo do trabalho e na sociedade de forma geral. (SILVA, 2007: 91- 92),

¹ Expressão utilizada por Antunes (2005:196) “essa expressão não é uma tentativa de oferecer um conceito novo [...] é uma tentativa de caracterizar a ampliação e de entender o proletariado hoje, os trabalhadores hoje”.

² Ao contrário de alguns autores que separam os modelos de produção taylorista e fordista, Antunes sempre se refere ao binômio taylorismo-fordismo, por entender que ambos surgiram de modos diferentes, todavia formam um binômio, um casamento perfeito. (SILVA, 2007:92).

Segundo entendimento de Pinto (2007:29):

Taylor percebeu que a capacidade produtiva de um trabalhador de experiência média era sempre maior que sua produção “real” na empresa. Verificava que, se por um lado a destreza adquirida com o tempo aumentava sua produtividade, por outro, parte desta era perdida na troca constante de operações, de ferramentas, nos deslocamentos dentro do espaço fabril etc.

Nessa forma de produção percebemos de forma evidente o controle dos movimentos dos trabalhadores e a separação entre a execução e a concepção. Taylor traz uma nova forma de gerir o trabalho e compara os operários com “gorilas amestrados”³. Para Silva (2007: 92), Taylor é quem prepara o terreno para Ford e inferindo-se ao *fordismo*, destaca sua característica básica que é a linha de montagem.

Já Gounet (2002) nos relembra que o *fordismo* foi criado mais precisamente em 1913, por Henry Ford, e trouxe consigo inovações tecnológicas, novas formas diferenciadas de gestão e novos princípios de organização da produção.

Reportando-nos a Antunes (2006), que concebe o *fordismo* como:

(...) a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos: através do controle dos tempos e movimentos pelos cronometro taylorista, e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho (idem, p. 25).

Podemos perceber que o *fordismo* apresentou uma nova forma de gerir o trabalho, separando a elaboração da execução das tarefas de um mesmo processo de trabalho, sendo que seus reais objetivos estavam voltados para o controle da produtividade, a qual acontecia através do controle das máquinas e também dos trabalhadores durante o processo de produção. Ressaltando que o controle excessivo dos trabalhadores era constante tanto no *taylorismo* quanto no *fordismo*. Os trabalhadores encontravam-se atrelados aos seus empregadores, os quais controlavam também sua vida pessoal e social, estando submetidos ao controle do capital.

Para Antunes (1999:41):

O *taylorismo/fordismo* realizava uma expropriação intensificada do operário-massa, destituindo-o de qualquer participação na organização do processo de

³ Célebre frase de Taylor referindo-se ao perfil de trabalhador que essa forma de produção fabrica.

trabalho, que se resumia a uma atividade repetitiva e desprovida de sentido. Ao mesmo tempo, o operário-massa era frequentemente chamado a corrigir as deformações e enganos cometidos pela “gerencia científica” e pelos quadros administrativos.

Inferindo-se ao binômio taylorismo-fordismo, esclarece Antunes (1999:36):

(...) vigorou na grande indústria, ao longo praticamente de todo o século XX, sobretudo a partir da segunda década, baseava-se na produção em massa de mercadorias, que se estruturava a partir da produção mais homogeneizada e enormemente verticalizada (...). Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor dos veículos.

Ainda segundo o referido autor, o binômio taylorismo-fordismo é considerado uma linha rígida de produção que articulava diferentes trabalhos, utilizando a esteira para fazer a interligações entre os trabalhadores. Tal processo caracterizou-se pela mescla entre a produção em série fordista e o cronômetro taylorista, além da separação visível entre a elaboração e a execução das atividades laborativas.

Desta forma, ressalta Antunes (1999:38):

A introdução da organização científica taylorista do trabalho na indústria automobilística e sua fusão com o fordismo acabaram por representar a forma mais avançada da racionalização capitalista do processo de trabalho ao longo de várias décadas do século XX, sendo somente entre o final dos anos 60 e início dos anos 70 que esse padrão produtivo, estruturalmente comprometido, começou a dar sinais de esgotamento.

Com este entendimento no final década de 1960 o taylorismo-fordismo começa a ser questionado. Segundo Antunes (2005:41), “os trabalhadores atingiram seu ponto de ebulição, questionando os pilares constitutivos da sociabilidade do capital, particularmente no que concerne ao controle da produção”. Os trabalhadores daquela época se mostravam insatisfeitos com o método e as técnicas de trabalho apresentadas e praticadas pelo taylorismo-fordismo. No que tange ao declínio dessa forma de produção, Antunes (2005) aponta os traços mais evidentes:

- 1) Queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistada durante o período pós 45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivaram o controle

social da produção. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro;

- 2) O esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção, dada pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava.
- 3) Hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e de seu sistema de produção colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação na nova fase de internacionalização.
- 4) A maior concentração de capitais graças às fusões entre empresas monopolistas e oligopolistas;
- 5) A crise do Welfare State e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do estado Capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;
- 6) Incremento acentuado de privatizações, tendências generalizadas à desregulamentação e a flexibilização do processo produtivo, dos mercados e força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimem esse novo quadro crítico. (ANTUNES, 2005: 29-30).

Segundo Clarke, (1991 *apud* ANTUNES, 2006: 27) “a crise do fordismo não tem nada de novo; é apenas a mais recente manifestação da crise permanente do capitalismo”. E neste contexto de crise o capitalismo precisa se recompor, precisa restabelecer o padrão produtivo iniciando assim uma nova fase na história do capitalismo. É a partir da crise estrutural, sob a égide neoliberal, que emerge outra forma de produção, o Toyotismo, que abordaremos no próximo item.

1.2 O Toyotismo.

Segundo Antunes (2005:54) o Toyotismo (ou ohnismo, de Ohno, engenheiro que o criou na fábrica Toyota), surge como uma via japonesa de expansão e consolidação do capitalismo monopolista industrial. O toyotismo é uma forma de organização do trabalho que nasce na Toyota, no Japão pós 1945, e que muito rapidamente se propaga para as grandes companhias daquele país.

Antunes (2005) define essa forma de organização da produção capitalista como sendo:

Um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a intensificação das condições de exploração de trabalho, reduzindo muito ou eliminando tanto o trabalho improdutivo, que não cria valor, quanto suas

formas assemelhadas especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade.(ibid, p. 53)

Nas palavras de Ohno (1978: 49 *apud* CORIAT 1994:30):

O sistema *Toyota* teve sua origem na necessidade particular em que se encontrava o Japão de produzir pequenas quantidades de numerosos modelos de produtos; em seguida evoluiu para tornar-se um verdadeiro sistema de produção. Dada sua origem, este sistema é particularmente bom na diversificação. Enquanto o sistema clássico de massa planejado é relativamente refratário à mudança, o sistema *Toyota*, ao contrário, revela-se muito plástico; ele adapta-se bem às condições de diversificação mais difíceis. É porque ele foi concebido para isso.

Segundo interpretação de Antunes (2005), essa forma de produção apresenta os seguintes elementos básicos:

- 1) é uma produção muito vinculada à demanda, visando atender às exigências mais individualizadas do mercado consumidor, [...] sua produção é variada e bastante heterogênea, ao contrário da homogeneidade fordista;
- 2) fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariabilidade de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
- 3) a produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar simultaneamente várias máquinas (na Toyota, em média até 5 máquinas), alterando-se a relação homem/máquina na qual se baseava o taylorismo/fordismo;
- 4) tem como princípio o *just in time*⁴, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção;
- 5) funciona segundo o sistema de *kanban*⁵, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque. No toyotismo os estoques são mínimos quando comparados ao fordismo;
- 6) as empresas do complexo produtivo toyotista, inclusive as terceirizadas, tem uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. [...] Desse modo, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, *kanban*, *just in time*, *kaizen*, *team work*, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, entre tantos outros pontos, são levados para um espaço ampliado do processo produtivo;
- 7) organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), constituindo grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava;
- 8) o toyotismo implantou o “emprego vitalício” para uma parcela dos trabalhadores das grandes empresas (cerca de 25 a 30% da população trabalhadora, onde se presenciava a exclusão das mulheres), além de ganhos

⁴ *Just in time* é um sistema de Administração da produção que determina que nada deve ser produzido, transportado ou comprado antes da hora exata. Pode ser aplicado em qualquer organização, para reduzir estoques e os custos decorrentes. É o principal pilar do Sistema Toyota de Produção. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Just_in_time acessado em 11/03/09.

⁵ *Kanban* segundo Antunes (1995:26), são placas utilizadas para reposição das peças.

salariais intimamente vinculados ao aumento da produtividade”(ANTUNES, 2005 : 54-55) (grifos do autor).

Reiterando a afirmação de Antunes (2006:31), o toyotismo ou modelo japonês foi à forma de produção que causou maior impacto nas mudanças no mundo do trabalho, tanto pela revolução técnica que operou na indústria japonesa, quanto pela potencialidade de propagação que alguns dos pontos básicos do toyotismo têm demonstrado, e a expansão que hoje atinge uma escala mundial.

Gounet (1991: 43, *apud* ANTUNES 2006: 36-37) sintetiza:

O toyotismo é uma resposta à crise do fordismo dos anos 70. Ao invés do trabalho desqualificado, o operário torna-se polivalente. Ao invés da linha individualizada, ele se integra em uma equipe. Ao invés de produzir veículos em massa para pessoas que não conhece, ele fabrica um elemento para a “satisfação” da equipe que está na seqüência da sua linha. E conclui, não sem um toque de ironia: “Em síntese, com o toyotismo, parece desaparecer o trabalho repetitivo, ultra simples, desmotivante e embrutecedor. Finalmente, estamos na fase do enriquecimento das tarefas das tarefas, da satisfação do consumidor, do controle de qualidade”.

Percebemos que no toyotismo existe além da flexibilização do sistema de produção, a necessidade também flexibilizar os direitos trabalhistas, dispondo da força de trabalho humana como uma forma de atender as respectivas necessidades do mercado consumidor.

Nesta perspectiva, postula Gounet (1991, *apud* ANTUNES 2006:36):

Outro ponto essencial do toyotismo é que, para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras.

E neste contexto, segundo Antunes (1995), é oportuno ressaltar a polivalência do trabalhador:

Para atender às exigências mais individualizadas de mercado, no melhor tempo e com melhor qualidade, é preciso que a produção se sustente num processo flexível, que permita a um operário operar com várias máquinas, rompendo-se com a relação um homem/uma máquina que fundamentava o *fordismo*. (ANTUNES, 1995: 26).

Ainda segundo Antunes (1995:17): O toyotismo insere-se, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desenvolvimentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos trabalhistas, os quais são desregulamentados e flexibilizados.

Segundo Coriat (1994: 30) para entendermos o toyotismo precisamos penetrar no sentido profundo do sistema, e para isso vamos elucidar as palavras de Ohno (1978: 49):

O sistema Toyota teve sua origem na necessidade particular em que se encontrava o Japão de produzir pequenas quantidades de numerosos modelos de produtos; em seguida evoluiu para tornar-se um verdadeiro sistema de produção. Dada sua origem, este sistema é particularmente bom na diversificação. Enquanto o sistema clássico de produção de massa planificado é relativamente refratário a mudança, o sistema Toyota, ao contrário, revela-se muito plástico; ele adapta-se bem as condições de diversificação mais difíceis. É por que ele foi concebido para isso. (Ohno1978: 49, *apud* CORIAT 1994:30).

Coriat (1994:33) ressalta ainda que a Toyota tenha como objetivo fixo: “produzir a baixos custos pequenas séries de produtos variados”. Então, a primeira descoberta de Ohno concerne simplesmente de que atrás do estoque há um “excesso de pessoal”. Nas palavras do autor:

Nas entrelinhas se desenha aqui aquilo que seríamos tentados a designar como “a fábrica mínima”, a fábrica reduzida às suas funções, equipamentos e efetivos estritamente necessários para satisfazer a demanda diária ou semanal. Observa-se também que, no espírito de Ohno, a fábrica mínima é primeiramente e antes de tudo a fábrica de pessoal mínimo. (CORIAT, 1994: 33).

Nesta perspectiva esclarece o autor:

Na Toyota, o conceito de economia é indissociável da busca da “redução de efetivos” e da “redução dos custos”. A redução de efetivos é, com efeito, considerada como um meio de realizar a redução dos custos que é claramente uma condição essencial da sobrevivência e do crescimento de um negócio. (Ohno 1978: 65, *apud* CORIAT, 1994:33)

Segundo Ohno (*ibidem*: 33) para aumentar a produtividade existe apenas duas maneiras, ou seja, uma é aumentar as quantidades produzidas, e a outra é reduzir o pessoal de produção. Sendo que a primeira é mais evidente, popular e ainda mais fácil. A segunda implica repensar em todos os seus detalhes, inclusive na organização do trabalho.

Cabe lembrar que no auge do toyotismo muitos trabalhadores foram demitidos, e os que restaram viram-se obrigados a operar dentro da lógica de produção vigente, ou seja, aos trabalhadores que permaneceram em seus postos de trabalho foram lhes atribuídas horas extras e em troca foi lhes oferecido a precarização do trabalho. Dos trabalhadores passou-se a exigir a polivalência e a multifuncionalidade. Sendo que a produtividade continuou sendo a grande preocupação dos detentores do capital, porém agora estava atrelada a variedade dos produtos e as necessidades dos consumidores, pois conforme já foi citado, no toyotismo produzia-se conforme a necessidade de consumo.

Podemos observar que no toyotismo, tanto a produção, quanto o trabalhador ganharam uma nova versão, ou seja, ambos passaram a ser denominados flexíveis. Na produção, produzia-se somente o que está sendo consumido, e quanto ao trabalhador este passou a ser cada vez mais explorado.

Nas palavras de Gounet (1991) podemos evidenciar que o sistema toyotista:

(...) supõe uma intensificação da exploração do trabalho, quer pelo fato de que os operários atuam simultaneamente com várias máquinas diversificadas, quer através dos sistemas de luzes (verde = funcionamento normal; laranja = intensidade máxima, e vermelha = há problemas, deve-se reter a produção) que possibilitam ao capital intensificar – sem estrangular o capital - o ritmo produtivo do trabalho. As luzes devem alternar sempre entre o verde e o laranja, de modo a atingir um ritmo intenso de trabalho e produção. (Gounet 1991:41 *apud*, ANTUNES, 2006:35).

Cabe lembrar que o modelo japonês foi copiado e adaptado nos mais diversos países, inclusive no Brasil e segundo Coriat (1994:164 *apud* SILVA, 2007:99) “os métodos japoneses” são, no Brasil, utilizados como ferramentas de racionalização do já existente, sem nada alterar as lógicas fundamentais tayloristas e fordistas que constituem o fundamento da indústria tradicional”. E complementa “o Ohnismo, considerado um conjunto de inovações organizacionais, não é em parte algum revelado como tendo sido apreendido pela indústria brasileira”. Assim sendo, esclarece:

O que se vê no Brasil é a tentativa de se adequar algumas técnicas do Ohnismo “de forma isolada e limitada: um pouco de CCQ aqui, uma pitada de JIT ali... isso para não falar das técnicas múltiplas (tecnologias de grupo, MRP...) qualificadas de “japonesas”, e que são de fato técnicas americanas dos anos 1960 ou 1970...”(Coriat, 1994: 164, *apud* SILVA, 2007: 99).

Segundo Antunes (2006:38) o modelo japonês de um modo ou de outro, mais ou menos “adaptado”, “mais ou menos (des) caracterizado”, tem mostrado um enorme potencial

universalizante e por sua vez, tem manifestado conseqüências mais ou menos negativas para o mundo do trabalho em escala ampliada. Tais conseqüências são perceptíveis em grandes proporções principalmente nos países capitalistas, e podemos citar algumas delas, tais como a diminuição dos postos de trabalho, a desregulamentação dos direitos trabalhistas, o desemprego estrutural, o subemprego. Estas e outras tantas características são evidenciadas na contemporaneidade, e podemos dizer que são conseqüências da acumulação flexível que será abordada no próximo item.

1.3 Reestruturação Produtiva Flexível:

Com a estagnação do binômio taylorismo-fordismo, conforme já mencionado anteriormente, emerge a reestruturação produtiva flexível, pautada nos princípios do toyotismo. Tal modelo de acumulação flexível é um processo de organização do trabalho, cuja finalidade é a intensificação da exploração da força do trabalho.

Neste contexto de globalização e de reestruturação produtiva flexível de inovações no mundo do trabalho, evidenciam-se também as inovações tecnológicas inseridas nos processos de trabalho e de produção, as quais incidem de forma direta na vida da classe trabalhadora. Neste sentido esclarece Previdelli & Cortez (2000:01):

As mudanças tecnológicas e organizacionais provocam impactos sobre a estrutura e as relações de emprego, bem como sobre a definição das ocupações, fazendo emergir dentro do mercado de trabalho um novo paradigma, que se desdobra tanto sobre as mudanças organizacionais quanto sobre o novo perfil profissional do trabalhador.

E essas metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho resultam também em conseqüências complexas que afetam de forma direta a área social, política, econômica e ideológica, e incidem também de forma direta no mercado de trabalho. Nesse sentido destaca Antunes (2005:15):

O enorme desemprego estrutural, o crescimento do trabalho informal e precarizado, o desaparecimento da categoria “trabalho formal”, bem como a crescente degradação na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica que prioriza a produção de mercadorias e a valorização do capital. (*apud* SILVA, 2007: 90).

O novo perfil dos trabalhadores está pautado nas novas exigências do mercado de trabalho, ou seja, exigem-se hoje, profissionais qualificados com competências e habilidades variadas, exigências estas cada vez maiores nos últimos anos e isso incide nas mais diversas profissões. Hoje, por exemplo, quem almeja uma vaga como coletor de lixo, a conhecida profissão de gari, precisa ter ensino médio completo, ser aprovado em concurso e passar por processo de seleção criterioso, que, entre outras coisas, leva em conta a apresentação e a forma física. Cabe salientar que há poucos anos atrás o mesmo cargo exigia somente o ensino fundamental e não era uma profissão tão almejada quanto é hoje. A oferta de vagas tem sido pequena se comparada à atual demanda que está em busca de emprego e concorre a estas vagas. Podemos observar a perversidade desta estrutura, pois não há vagas para todos e, para conseguir uma posição no mercado de trabalho, o candidato muitas vezes precisa se qualificar, ou seja, precisa ter uma formação profissional compatível com as exigências do mercado de trabalho e ainda superar seus concorrentes. Entretanto sabemos que a qualificação profissional não significa a garantia de acesso ao mercado de trabalho ou a manutenção de um emprego.

O mercado de trabalho vem exigindo cada vez mais dos trabalhadores. Segundo Tumolo (2003:175), quanto ao entendimento de que o capital exige corpo e espírito do trabalhador, gerando “um sujeito que não apenas veste a camisa da empresa, mas acima de tudo, um ser humano que, premiado pelas condições materiais veste a camisa do capital”.

Antunes (2006:49) nos lembra que no universo do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo ocorreu uma múltipla processualidade, ou seja, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional e paralelamente efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, consequência da ampliação do assalariamento no setor de serviços, verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho expressa também na incorporação do trabalho feminino.

Neste contexto Antunes (2006) aponta o seguinte resultado:

O mais brutal resultado dessas transformações é a expansão sem precedentes da era moderna do desemprego estrutural que atinge o mundo em escala global. Pode-se dizer, de maneira sintética, que há uma processualidade contraditória que, de um lado, reduz o operariado industrial e fabril; de outro aumenta o subproletariado, o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços. Incorpora o trabalho feminino e exclui os mais jovens e os mais velhos. Há, portanto, um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora. (ANTUNES, 2006: 49 -50).

O mundo do trabalho dispõe de muitas exigências as quais refletem nas mais diversas categorias profissionais e segundo Antunes (2005: 52) o mundo do trabalho oferece aos trabalhadores a subproletarização presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, “terceirizado”, vinculados à “economia informal”. Para Bihr (1991):

[...] essas diversas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a conseqüente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial. (Bihr 1991:89, *apud* ANTUNES 2007: 52).

Evidencia-se a dificuldade de inserir-se e de permanecer no mercado de trabalho. Para inserir-se o trabalhador precisa estar qualificado, para permanecer ele precisa continuar se qualificando. E a estes trabalhadores muitas vezes são oferecidos empregos temporários, terceirizados, precários e os seus direitos são reduzidos ou desregulamentados. Estas e outras dificuldades afetam a classe-que-vive-do-trabalho, além de atingir de forma geral ou específica homens, mulheres, adolescentes, jovens e idosos. Cabe lembrar que existe uma fração de trabalhadores que por diversos motivos não consegue se inserir no mercado de trabalho e encontram-se desempregados.

É importante ressaltar que esta expressão desemprego, compõe uma das expressões da questão social e seguindo este prisma Iamamoto (2001) define a questão social como o:

(...) conjunto das desigualdades sociais engendradas na sociedade capitalista madura, impensáveis sem a intermediação do Estado. Tem sua gênese no caráter coletivo da produção contraposto a apropriação privada da própria atividade humana - o trabalho -, das condições necessárias à sua realização, assim como de seus frutos. É indissociável da emergência do “trabalhador livre”, que depende da venda de sua força de trabalho com meio de satisfação de suas necessidades vitais. A questão social expressa, portanto disparidades econômicas, políticas e culturais das classes sociais, mediatizadas por relações de gênero, características étnico-raciais e formações regionais, colocando em causa as relações entre amplos segmentos da sociedade cível e o poder estatal. (IAMAMOTO, 2001:16-17).

Desta foram percebemos que a questão do desemprego, da precarização do trabalho, da desregulamentação dos direitos trabalhistas compõe algumas das expressões da questão social, geradas pela contradição existente entre capital e trabalho. O trabalho assalariado tornou-se amplamente social, e a concorrência por uma vaga de emprego também, embora os

frutos do trabalho continuem privados, ou seja, continuam nas mãos de quem detém o capital, de quem detém os meios de produção.

Diante do exposto, entendemos que não podemos falar da reestruturação produtiva flexível, sem considerar o ideário neoliberal, isto é a expansão mundial da hegemonia neoliberal. E neste contexto neoliberal, de globalização de reestruturação produtiva flexível, presenciamos segundo Silva (2007), a (contra) Reforma do Estado, isto é, a desresponsabilização do Estado quanto as suas atribuições no enfrentamento às expressões da questão social. O Estado vem transferindo de forma significativa suas responsabilidades para o Terceiro Setor⁶, que é constituído pelas Organizações Não Governamentais – ONGs, instituições filantrópicas, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIPs, fundações, institutos, entidades beneficentes e sem fins lucrativos ou econômicos, entre outros, que atuam com a participação fundamental do voluntariado.

O surgimento e o fortalecimento do terceiro setor acompanhado pelo processo de desresponsabilização do Estado frente às expressões da questão social apresentam conseqüências evidenciadas no cotidiano das relações sociais e segundo Montaña (2005:200) ocorrem:

“[...] deslocamentos: de lutas sociais para a negociação/parcerias; de direitos por serviços sociais para atividade voluntária/filantrópica; da solidariedade social compulsória para a solidariedade voluntaria; do âmbito público para o privado; da ética para a moral; do universal/estrutural/permanente para o local/focalizado/fortuito.” (apud SILVA, 2007:34)

E é neste contexto de desresponsabilização do Estado e a emergência do Terceiro Setor que ocorre a proliferação das ONG'S, das instituições filantrópicas sem fins lucrativos e outras afins, entre as quais podemos citar a IDES/PROMENOR, que abordaremos na próxima seção deste trabalho.

⁶ Já para Montaña (2005:181 *apud* SILVA, 2007:31) o termo terceiro setor, é carente de rigor teórico e desarticulador do social, pressupondo a existência de um primeiro e um segundo setor, o que divide a realidade social em três esferas autônomas: o Estado, o mercado e a sociedade civil. Trata-se de uma estratégia neoliberal de transformação ideológica da sociedade civil em terceiro setor, na qual prevalece a pretensa idéia de uma esfera homogênea e harmônica, retirando daí a arena de lutas.

2. A IDES/PROMENOR

A IDES/PROMENOR⁷ é uma organização católica, filantrópica, assistencial e sem fins lucrativos com sede na cidade de Florianópolis. A Irmandade do Divino Espírito Santo (IDES) foi fundada em 1773 e atua na promoção global do ser humano, iniciando suas atividades sociais em 1910, com o Abrigo Lar Vicente de Paulo e em 1977 criou o Jardim de Infância Girassol. A Sociedade Promocional do Menor Trabalhador – PROMENOR - foi fundada na década de 70 e incorporada a IDES na mesma década. Portanto, hoje a IDES é mantenedora da PROMENOR tornando-se IDES/PROMENOR.

A PROMENOR surgiu quando a senhora Dayse Werner Salles convidou esposas dos prefeitos e secretários da época e outras pessoas para formarem um grupo, o qual resultou na PROMENOR - Sociedade de Promoção do Menor. A senhora Dayse era esposa do então governador de Santa Catarina Colombo Salles, que governou o estado entre os anos de 1971 a 1975.

Após a unificação, a Instituição seguiu sua trajetória no atendimento de crianças e adolescentes com base na legislação vigente da época. As décadas de 80 e 90 apresentaram um período de grandes avanços na política de atendimento à criança e ao adolescente, tendo como elemento fundante a Constituição Federal de 1988, que revogou o Código de Menores e a Política de Bem-Estar do Menor, abolindo-se a terminologia “menor”. O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8069 de 13/06/1990) foi criado para regulamentar os artigos 227 e 228 da Constituição, a IDES redirecionou e reviu todos os seus Projetos com base no Estatuto da Criança e Adolescente.

Ao longo dos anos a Instituição se mantém com recursos repassados pelos Governos Municipais e Estaduais, doações da sociedade civil, aluguéis de imóveis que compõem o patrimônio da IDES/PROMENOR. E ainda com a comercialização dos produtos confeccionados pelos voluntários e as parcerias feitas com as empresas para quais são encaminhados os jovens aprendizes. Também existem recursos provenientes da Festa do Divino Espírito Santo, que acontece anualmente e conta com a colaboração da comunidade para sua realização.

A IDES/PROMENOR tem como Missão⁸ atuar na assistência e formação de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade visando promover a cidadania e o desenvolvimento social. Possui como objetivo o atendimento de crianças que tiveram seus

⁷ Disponível; http://www.idespromenor.hpg.com.br/a_irmandade acessado em 29/05/09.

⁸ Disponível : www.idespromenor.com.br acessado em 20/03/09.

direitos ameaçados e/ou violados, que foram vítimas de maus tratos, negligência, abuso sexual, abandono ou que foram usadas para mendicância. A Instituição procura proporcionar através do atendimento estas crianças momentos de construção do conhecimento numa perspectiva sócio-interacionista, incentivando e valorizando a capacidade imaginativa de vivenciar os sonhos e o futuro, conhecendo, apreciando e ampliando sua bagagem cultural.

A IDES/PROMENOR divide-se em 3 núcleos, os quais desenvolvem atividades e Projetos específicos, cada núcleo é coordenado por uma Assistente Social, abrangendo um universo de aproximadamente 1000 crianças e adolescentes em atendimento⁹. Os Projetos estão voltados para o atendimento crianças e adolescentes de 0 a 18 anos de idade de ambos os sexos, de baixa renda e em situação de vulnerabilidade, ou seja, aqueles que estão enfrentando ou enfrentaram toda e qualquer situação de negligência, mau tratos, abandono, desemprego, entre outros. Os 3 núcleos de atendimento da IDES/PROMENOR e seus respectivos projetos seguem em destaque abaixo:

- **Núcleo da Infância – NUI:** (Projetos: Abrigo Lar São Vicente de Paulo e Centro de Educação Infantil Girassol - CEIG); O Abrigo Lar São Vicente de Paulo, conta com a coordenação de uma Assistente Social, acolhe em regime de 24 horas ininterruptas, 25 crianças de 0 a 06 anos de idade. Estas crianças que chegam até o abrigo são encaminhadas através dos Conselhos Tutelares ou pela Vara da Infância e Juventude, de acordo com a política preconizada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente.

O Centro Educacional Infantil Girassol (CEIG): atende 245 crianças, de ambos os sexos, de 02 a 06 anos de idade, pertencentes a famílias com dificuldades financeiras, residentes na Grande Florianópolis. Tem como objetivo contribuir na formação pessoal, psicossocial e educativa dessas crianças através de vivências pedagógicas. Para tal utiliza-se uma abordagem transdisciplinar, focada no sócio interacionismo, em que se procura acompanhar e estimular o desenvolvimento bio-psico-social e pedagógico da criança, visando o desenvolvimento do seu processo de auto-descoberta e a construção de sua personalidade, em harmonia com a sociedade e com a natureza.

A metodologia desenvolvida visa à participação de todos os envolvidos no processo desde a família, funcionários (professores, auxiliares e outros) e as crianças são os sujeitos centrais do trabalho. Motiva-se a participação das crianças através de atividades motoras, afetivas, de linguagem, com atividades lúdicas, incentivando a cooperação e a autonomia. A

⁹ Relatório da IDES/PROMENOR / 2008.

equipe de professores e auxiliares recebe capacitação continuada através de parcerias com outras organizações, em especial com a Prefeitura Municipal de Florianópolis, sendo que esta última cede 24 professores.

- **Núcleo Arte e Educação - NAE:** tem como objetivo construir um espaço pedagógico e prazeroso, no qual as crianças e adolescentes possam desenvolver habilidades conceituais e pessoais que levem a fazer diferença no ambiente em que vivem. Este núcleo está localizado no bairro da Agrônômica, e tem como meta de atendimento 200 crianças e adolescentes, de 06 a 14 anos, no período matutino e vespertino, de acordo com o período escolar, freqüentam o núcleo no horário oposto ao da Escola, participando de atividades: artísticas, culturais, grupo de canto, aulas de violão, teatro, artes, dança e capoeira, atividades de interação grupal, atividades esportivas como escola de futebol, vôlei e jogos, dentre outras.

- **Núcleo Formação e Trabalho - NUFT:** atende adolescentes de 14 anos a 18 anos, em situação de vulnerabilidade social. Proporcionando a estes adolescentes a inserção no mercado de trabalho e conseqüentemente sua capacitação profissional. Tal inserção ocorre através de parcerias firmadas entre a Instituição e algumas empresas públicas e privadas. Cabe lembrar que o NUFT visa também à garantia dos direitos trabalhistas (contrato de trabalho, férias, fundo de garantia por tempo de serviço, 13º salário), visando o crescimento, a melhoria das condições de vida e cidadania dos adolescentes envolvidos no Projeto. E ao desenvolver as atividades de inserção dos adolescentes no mercado de trabalho está em consonância com a Lei da Aprendizagem nº 10.097 (Anexo A) sancionada no ano de 2.000, bem como com o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, de 1993, que no Capítulo V prevê o Direito à Profissionalização e a Proteção no Trabalho¹⁰.

¹⁰ Art. 68. O Projeto social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

2.1 O Serviço Social na Instituição

Segundo Vieira (2004), o Serviço Social está presente na IDES/PROMENOR desde 1971, sendo que as práticas profissionais da época tinham como objetivo proporcionar ocupação ao adolescente atendido, no intuito de evitar a sua marginalização. O Projeto Abrigo foi o primeiro campo de estágio ofertado pela Instituição para estudantes de Serviço Social e posteriormente, a primeira estagiária foi contratada e assumiu a direção do Projeto.

Ao longo dos anos podemos perceber importantes transformações na atuação dos Assistentes Sociais dentro da Instituição IDES/PROMENOR. O Serviço Social aos poucos foi conquistando o seu espaço, e a este profissional foi atribuída à coordenação dos Projetos da Instituição. Cabe lembrar que cada núcleo da Instituição tem como coordenador um Assistente Social.

Segundo a coordenação do NUFT os objetivos do Serviço Social na Instituição estão *concentrados na melhoria contínua, no atendimento de qualidade, na formação das crianças e dos adolescentes; no exercício da cidadania; no desenvolvimento do ser humano, visando um processo de formação para a vida, que lhes possibilite certa autonomia, e a inserção no mercado de trabalho em condições de igualdade perante outros adolescentes com melhores condições financeiras, no aproveitamento de possíveis oportunidades.*

A IDES/PROMENOR vê o profissional de Serviço Social como um facilitador do desenvolvimento de todos os objetivos institucionais e socializador de informações, tanto para os usuários como para a própria Instituição.

Outra função de importância da competência da Assistente Social é garantir a participação da Instituição no contexto comunitário visando à integração e a participação junto aos Conselhos Municipais, Universidades, Ministério Público, Poder Judiciário e demais organizações governamentais e não-governamentais. O Serviço Social a cada dia vem demonstrando a sua importância de atuação nos espaços de gerenciamento, superando a mera execução, e a prática assistencialista. A sua participação profissional nessa Instituição é fundamental, pois é responsável pela formulação, avaliação, implementação e possíveis alterações nos projetos vinculados aos Núcleos, tendo como referência às mudanças no contexto social.

É importante registrar que a atuação do Serviço Social na IDES/PROMENOR mais precisamente no NUFT objetiva atender as necessidades das empresas conveniadas e também

dos adolescentes atendidos pelo Projeto, orientando-os sobre as atuais exigências do mercado de trabalho. E como descreve Silva (1996: 76), o mercado requer,

[...] um trabalhador cidadão com capacidades mais abrangentes e complexas para operar com novas tecnologias e estabelecer novas relações sociais [...] o indivíduo precisa conhecer o processo como um todo, que pense de forma global e criativa e que saiba encontrar aos problemas as respectivas soluções ou saídas.

2.2 O Núcleo Formação e Trabalho - NUFT

O NUFT através do Projeto Jovem Aprendiz atende adolescentes de ambos os sexos na faixa etária de 14 a 18 anos, provenientes da região da grande Florianópolis. O Projeto tem por objetivo:

Atender adolescentes em situação de vulnerabilidade social, em busca de sua primeira experiência profissional, de acordo com o que preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente, a Consolidação das Leis Trabalhistas, a Lei da Aprendizagem 10.097/00 e o Decreto 5.598/00. (HOFFMANN, 2008:30)

O primeiro passo para o adolescente ser atendido no PJA é a sua inscrição, sendo que as inscrições ocorrem uma vez ao ano e são gratuitas. Podem se inscrever adolescentes de 14 a 16 anos de idade (recém completos), mediante a apresentação da documentação exigida¹¹ e o pré-requisito para tal é estarem matriculados a partir da 5ª série do ensino fundamental.

Depois de inscrito o adolescente passa por alguns procedimentos, entre os quais: avaliação médica (na qual um médico irá avaliar se o adolescente está apto ao trabalho) o treinamento admissional (repassa de informações sobre o PJA) realizado pelas estagiárias de Serviço Social e a Assistente Social, e posteriormente a entrevista. Cabe colocar que há alguns casos em os adolescentes passam por mais de uma entrevista de trabalho.

A próxima etapa após o adolescente ser aprovado na entrevista é a admissão, realizada na própria Instituição pelas estagiárias de Serviço Social, onde o Contrato de Aprendizagem é apresentado ao jovem e ao seu responsável legal. O Contrato de Aprendizagem é assinado

¹¹ Apresentar documento original: RG, CPF, CTPS (apresentação facultativa), atestado de matrícula e/ou frequência escolar, atestado de tipagem sanguínea, uma foto 3x4 atualizada, comprovante de residência dos pais e/ou responsáveis; telefone para contato.

pelo adolescente e por seu responsável, pode ter duração de 17, 18 ou 19 meses, e a sua remuneração mensal durante este período será de 1 (um) salário mínimo/hora¹² e vale transporte. Sua jornada de trabalho será de 20 horas semanais, ou seja, 04 horas diárias, durante cinco dias da semana, sendo que um dia de trabalho é dedicado aos módulos teóricos, desenvolvidos no PJA. Os módulos teóricos que compõe a formação técnico-profissional metódica prevista na Lei da Aprendizagem somam um total de 300horas/ aulas e apresentam os seguintes objetivos¹³:

Módulo: A Empresa - Carga horária: 20 horas/aula.

Objetivos:

- Conceituar o que é empresa, identificando os tipos existentes;
- Reconhecer a estrutura organizacional das empresas;
- Reconhecer o histórico, a missão e os valores da empresa;
- Identificar as áreas de atuação da empresa;
- Conhecer os produtos e serviços que a empresa oferece/produz.

Módulo: Cidadania - Carga horária: 40horas/aula.

Objetivos:

- Ampliar o conceito de cidadania, identificando diferentes formas de participação e reconhecendo as principais leis;
- Reconhecer direitos, deveres e garantias fundamentais;
- Conceituar família identificando os diferentes arranjos familiares;
- Refletir sobre a importância do meio ambiente, identificando formas de preservação;
- Construir o conceito de adolescência, identificando as características desta fase;
- Analisar importância de cultivar hábitos que contribuam para a saúde física e mental;
- Refletir sobre as causas e conseqüências do uso indevido de drogas.

Módulo: Desafios e Oportunidades da Atualidade - Carga horária: 20 horas/aula.

Objetivos:

- Compreender os desafios do mundo globalizado;
- Conceituar mercado de trabalho;

¹² Aproximadamente meio salário mínimo, entretanto algumas das empresas conveniadas pagam 01 salário mínimo, além de fornecer benefícios, tais como, vale transporte, vale refeição e outros.

¹³ Fonte: IDES/PROMENOR Projeto Jovem Aprendiz/2008.

- Distinguir mercado de trabalho formal e informal;
- Conceituar empreendedorismo, elencando as características de um empreendedor;
- Compreender o conceito de cooperativismo;
- Reconhecer atitudes e habilidades que proporcionam empregabilidade;
- Introduzir o conceito de Protagonismo Juvenil.

Módulo: Educação Digital - Carga horária 60 horas/aula.

Objetivos:

- Utilizar as ferramentas básicas da microinformática e internet, preparando-se para atuações profissionais futuras.

Módulo: Esporte, Cultura e Lazer - Carga horária 40 horas/aula.

Objetivo:

- Participar periodicamente de atividades culturais esportivas e de lazer.

Módulo: O Ambiente de Trabalho - Carga horária 20 horas aula.

Objetivos:

- Perceber a importância do relacionamento interpessoal e da organização no ambiente de trabalho;
- Identificar as principais doenças ocupacionais e os métodos de prevenção;
- Reconhecer a importância da prevenção de acidentes de trabalho;
- Conceituar trabalho;
- Identificar valores que orientam a vida profissional.

Módulo: Palavras e Números - Carga horária: 40horas/aula.

Objetivos:

- Aperfeiçoar a comunicação escrita e falada a partir do conhecimento da língua portuguesa;
- Capacitar o adolescente para resolução de cálculos matemáticos, desenvolvendo o raciocínio lógico;
- Adquirir noções básicas de matemática financeira.

Módulo: Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais - Carga horária: 40 horas/aula.

Objetivo:

- Adquirir noções básicas de administração e atividades financeiras e comerciais.

Módulo: Trilha para o Futuro- Carga horária 20 horas/aula

Objetivos:

- Elaborar currículo, mapeando onde distribuí-los;
- Identificar os aspectos observados em uma entrevista;
- Elencar as carreiras profissionais existentes, observando com as quais tem maior identificação.

Cabe esclarecer que nem todos os adolescentes inscritos no PJA serão inseridos no mercado de trabalho e isso ocorre por vários motivos, e estes adolescentes que não são inseridos no mercado de trabalho formarão parte da demanda reprimida da instituição. Podemos dizer que neste momento sua inserção ao mercado de trabalho foi retardada, ou que por algum motivo neste momento foram excluídos¹⁴ do mercado de trabalho.

Nesta perspectiva podemos observar a lógica excludente do sistema capitalista, no qual diversos adolescentes precisam se inserir no mercado de trabalho e para isso se inscrevem em uma determinada Instituição a qual não lhes garante o acesso ao seu direito previsto na Lei que regulamenta o trabalho do jovem aprendiz (10.097 / 2000). A Instituição lhes oferece a concorrência ao mercado de trabalho e como não há vagas para todos, eles precisam superar seus concorrentes, e quando não superam agrava-se ainda mais sua situação de vulnerabilidade social. E em diversos casos, estes/as futuros/as trabalhadores/as buscam obter alguma renda no setor informal, em trabalhos precários, inseguros e provisórios, sem direitos trabalhistas e previdenciários.

Desta forma o período de inscrições para o PJA, o qual na maioria das vezes é realizado pelas estagiárias de Serviço Social, procuramos esclarecer que a inscrição no Projeto não lhes garante o acesso ao mercado de trabalho, em virtude do grande número de inscritos ser superior ao número de vagas disponíveis.

¹⁴ E Segundo Wanderley (2001) o fenômeno da exclusão atinge todas as camadas sócio-econômicas, porém a pobreza e a exclusão não são sinônimas de um mesmo fenômeno, contudo estão articuladas, pois, na maioria das vezes, observamos o estado de pobreza propiciando acúmulos de precariedades, potencializando os mecanismos de exclusão. Segundo a autora o conceito de pobreza se associa ao de exclusão, vinculando-se às desigualdades existentes e especialmente à privação de poder de ação e representação e neste sentido, exclusão social tem que ser pensada também a partir da questão da democracia.

Atualmente o PJA atende aproximadamente 334 adolescentes lotados em 82 empresas (públicas, privadas e de economia mista) conveniadas na região metropolitana da grande Florianópolis. A formalização do convênio entre a IDES/PROMENOR e as empresas ocorre via Ministério do Trabalho, o qual pode fiscalizar, e ainda autuar as empresas que não estiverem de acordo com a Lei da Aprendizagem.

O Projeto Constitui-se num espaço de aprendizado e qualificação profissional para estes adolescentes, os quais freqüentam o núcleo 01 vez por semana em período estabelecido, para receber a formação teórica, conforme módulos já apresentados anteriormente. Para a execução desses módulos teóricos formalizou-se parceria com a Associação Escola Oficina da Vida, que é responsável por essa formação, fornecendo os educadores que são profissionais de nível superior (exceto 2 que estão em fase final de conclusão de curso), contemplando as seguintes áreas: Serviço Social, Psicologia, Administração, Pedagogia, e Ciências da Computação.

Na empresa o aprendiz terá orientação para desempenhar com competência suas atividades e aperfeiçoar suas aptidões profissionais de acordo com a realidade da empresa e com o conteúdo dos módulos teóricos desenvolvidos na Instituição, que também realizará controle de freqüência e notas escolares, visitas às empresas, reuniões com familiares, atividades desportivas, recreativas e de lazer, visando o seu integral desenvolvimento.

Cabe lembrar que as empresas que participam deste projeto terão redução do FGTS de 8% para 2%, além de estarem:

- Cumprindo a legislação;
- Atuando como empresa socialmente responsável;
- Oportunizando aprendizado profissional técnica destes adolescentes.

Cabe esclarecer que o NUFT, que desenvolve o PJA é formado por (2) duas Assistentes Sociais, sendo uma delas a coordenadora do NUFT, (1) uma Pedagoga, três (3) estagiárias de Serviço Social provenientes da UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina, e (1) uma Educadora Social, a qual é formada em Serviço Social, (1) uma Auxiliar de Escritório, e sete (7) Educadores provenientes da Escola Oficina da Vida. As principais atividades desenvolvidas pelas referidas estagiarias do NUFT, seguem em destaque abaixo:

- **Inscrição:** o adolescente deverá se deslocar até a IDES/Promenor no período específico para inscrição, sendo que esta consiste em uma entrevista com o jovem, onde além de fornecer seus dados pessoais como endereço, escola, telefone, RG, CPF, CTPS; serão feitas algumas perguntas de caráter mais subjetivo que questionam suas

características pessoais, sua concepção sobre o que é trabalho, o significado da família em sua vida, suas futuras pretensões profissionais, entre outros.

- **Treinamento Admissional:** são selecionados aproximadamente 30 adolescentes inscritos no PJA para participarem deste treinamento. Durante o Treinamento Admissional, são apresentados os Projetos desenvolvidos pela Instituição IDES/PROMENOR, enfatizando o PJA, bem como questões referentes à adolescência, ao mundo do trabalho, ao mercado de trabalho, processo de seleção, comportamento e postura profissional, a lei de aprendizagem dentre outras atividades. Esse treinamento visa informar o adolescente de forma dinâmica, situando-o no Projeto no qual está inscrito e contribuindo para o seu desenvolvimento profissional.
- **Encaminhamento para entrevistas:** momento em que o adolescente é encaminhado para entrevista em uma das empresas conveniadas conforme a abertura de vagas. Neste momento a estagiária orienta o adolescente como chegar até empresa, a quem se dirigir e repassa algumas dicas de como ele deve se comportar durante a entrevista de emprego.
- **Admissões:** Após aprovado na entrevista o adolescente será admitido. A admissão acontece na IDES/PROMENOR é realizada pelas estagiárias de Serviço Social. Para esse procedimento o adolescente comparecerá na Instituição acompanhado por seu responsável legal. Durante a admissão será explicado o Contrato de Aprendizagem (Anexo B) onde está descrito os direitos e deveres de ambos, especificando os dias e os horários em que o adolescente estará na empresa empregadora e na Instituição para obter a formação teórica prevista na Lei de Aprendizagem. O contrato sendo aceito, será assinado pelo o adolescente bem pelo seu responsável legal. Na seqüência serão encaminhados para o setor administrativo da IDES/PROMENOR para a assinatura da CTPS e abertura da conta salário.
- **Acompanhamento Escolar:** O acompanhamento é realizado com os adolescentes que já estão empregados, o jovem aprendiz entregará mensalmente o atestado de frequência escolar e o boletim escolar quando emitido bimestral, trimestral ou semestralmente pela unidade de ensino. A entrega mensal é anotada na ficha de acompanhamento do adolescente e os documentos são arquivados nos respectivos

prontuários. Quando o adolescente por algum motivo deixar de entregar o atestado de frequência escolar e/ou o boletim, a estagiária fará um contato pessoal ou telefônico com o jovem aprendiz solicitando que ele entregue tais documentos, lembrando-o de suas responsabilidades com a Instituição. Caso não cumpra, posteriormente faz-se contato com seus pais ou responsáveis legais, a fim de que tal pendência seja solucionada.

- **Desligamentos:** Realizado quando ocorre a rescisão do contrato de trabalho, que pode ocorrer por vários motivos: término do Contrato de Aprendizagem; por solicitação da empresa (substituição ou demissão) ou mesmo quando o aprendiz não deseja mais trabalhar naquele local. O prontuário do jovem aprendiz será arquivado.
- **Plantão Social:** O plantão é realizado em uma sala de atendimento individualizado, onde os usuários recebem diversas informações sobre a Instituição e o PJA, além de serem orientados sobre a documentação, idade e escolaridade exigida para a inscrição no PJA, bem como o funcionamento do referido Projeto. Caso o adolescente não se enquadre nos pré-requisitos do PJA (idade de 14 a 16 anos de idade recém completos e escolaridade a partir da 5ª série do ensino fundamental), o mesmo é orientado sobre outras instituições onde possa ter acesso ao emprego, sempre o incentivando a continuar buscando oportunidade de aprendizagem, além de informá-lo sobre suas reais possibilidades.
- **Arquivamento das inscrições não atendidas:** é o arquivamento das fichas de inscrição dos adolescentes que completaram a idade limite para serem encaminhados para o mercado de trabalho através do PJA. Há casos em que apesar de inscritos os adolescentes já não possuem mais interesse em continuar concorrendo às vagas (e isso ocorre por diversos motivos). Esta é uma atividade burocrática onde há um procedimento simples e padronizado.
- **Atendimento individual:** atendimento aos adolescentes já inseridos no Projeto, para esclarecimento de dúvidas, visando contribuir para a superação de limitações e dificuldades profissionais, pessoais, escolares, entre outras.

- **Visita Institucional/Avaliação:** A visita semestral é um instrumento que tem por objetivo verificar o desempenho profissional do adolescente no desenvolvimento das suas atividades práticas na empresa, as contribuições que a mesma vem acrescentando à sua formação, bem como realizar a verificação das condições de trabalho. Neste momento, a estagiária dirige-se à empresa onde o adolescente está inserido para a realização da avaliação de desempenho do adolescente, que consiste no preenchimento de um questionário. O questionário é aplicado na forma de uma entrevista semi-estruturada contando com a presença do supervisor e do adolescente aprendiz. Esta visita é realizada semestralmente, entre as dificuldades encontradas nesta atividade, estão à demora nos agendamentos de horário devido à indisponibilidade de alguns supervisores, que nem sempre estão abertos para questionamentos. E também o número significativo de adolescentes que cada estagiária acompanha dificultando assim a periodicidade da visita.

Para favorecer um melhor entendimento sobre PJA e a inserção dos adolescentes no mercado de trabalho, abordaremos a seguir alguns desdobramentos da Lei da Aprendizagem, e do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, que regulamentam o trabalho dos adolescentes enquanto jovens aprendizes.

2.3 A Lei da Aprendizagem e o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA

Cabe ressaltar que ao falarmos no trabalho executado pelos adolescentes através do PJA é importante lembrar que sua inserção no mercado de trabalho nada mais é que a efetivação de um direito previsto pelo Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA artigo 69 (1990:122):

O adolescente tem direito a profissionalização e a proteção no trabalho, observando os seguintes aspectos, entre outros:
I – respeito à condição peculiar da pessoa em desenvolvimento;
II – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Quanto à Lei da Aprendizagem nº 10.097/2000 (Anexo C) tem por objetivo inserir adolescentes a partir dos 14 anos de idade no mercado de trabalho visando seu aprendizado, sua formação técnica e profissional. No ano de 2000, a questão da aprendizagem foi

submetida a um processo de modernização através da promulgação da lei 10.097/00. Alterando dispositivos das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943¹⁵. É oportuno ressaltar que o Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR está de acordo com o que preconiza o ECA, as leis trabalhistas vigentes, bem como a Lei da Aprendizagem n° 10.097/2000, e tais leis regulamentam a inserção dos adolescentes no mercado de trabalho, e conforme o artigo 428 da Lei n° 10.097/2000:

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

De acordo com a referida Lei, o processo de aprendizagem deve ser compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico, do aprendiz sempre considerando a condição especial do adolescente que se encontra em fase de desenvolvimento físico, mental, intelectual e psicológico.

Para ser considerado aprendiz o adolescente precisa ter idade entre 14 e 18 anos e estar vinculado a um programa ou projeto de aprendizagem. Entretanto do Decreto n° 5.598/2005, ocorreu à elevação da idade da aprendizagem, passando a serem considerados aprendizes também os jovens com faixa etária entre 18 e 24 anos.

O Estatuto da Criança e do Adolescente determina em seus artigos 62 e 63, que para ser considerado aprendiz, o adolescente deve estar matriculado e vinculado a um curso técnico, o que inclui formação técnico-profissional ministrado segundo diretrizes e bases da legislação de educação em vigor. Deve ainda ter frequência obrigatória ao ensino regular, desenvolver atividades compatíveis com o desenvolvimento enquanto adolescente e ter horário especial para o exercício das atividades.

Desta forma o PJA oferece aos adolescentes o que está previsto em lei, ou seja, a formação teórica, a qual ocorre uma vez por na semana na IDES/PROMENOR, através dos módulos teóricos que já foram citados anteriormente. E a formação prática é realizada na empresa pela qual o adolescente foi contratado e nesse local o jovem aprendiz contará com o auxílio de um supervisor para orientá-lo e esclarecer suas possíveis dúvidas.

¹⁵Altera dispositivos da consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo decreto-lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm>. Acessado em 03 abril de 2009.

Cabe colocar que o Contrato de Aprendizagem configura-se como um contrato especial de trabalho, que pressupõe o registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos. O adolescente aprendiz tem direito a um salário mínimo / hora, salvo se houver condição mais favorável garantida por instrumento de trabalho. O jovem aprendiz não tem direito ao seguro desemprego, pois o seu contrato possui uma data pré-determinada para o término do contrato. Tal contrato tem duração máxima de 02 anos, a jornada de trabalho do aprendiz pode ser de até 06 horas diárias de trabalho, podendo estender-se até 08 horas diárias para aqueles que já concluíram o ensino médio, desde que nelas sejam contadas as horas destinadas para a aprendizagem teórica e prática. É proibida a prorrogação e a compensação da jornada de trabalho.

A Lei da Aprendizagem, através de seu artigo 433 prevê a extinção do contrato de trabalho quando ocorrer seu término contratual ou quando o aprendiz completar 24 anos (no caso da IDES/PROMENOR quando o adolescente completar 18 anos de idade ou quando terminar o seu Contrato de Aprendizagem) ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

- a) Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz (mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico profissional metódica);
- b) Falta disciplinar grave (quaisquer hipóteses descritas no art. 482 da CLT);
- c) Ausências injustificadas a escola que impliquem a perda do ano letivo (por meio da declaração da instituição de ensino);
- d) A pedido do aprendiz.

Todas as empresas de médio e grande porte podem e segundo a legislação da aprendizagem devem contratar aprendizes. O número mínimo de aprendiz nas empresas será o equivalente a 5 % e um máximo de 15% de seus funcionários. E Lei nº 10.097 e o Decreto que a complementa 5.598/2005 esclarece que as instituições que podem oferecer a formação técnico-profissional metódica: são as instituições do Sistema S (SENAI, SENAC, SENAT, SENAR, SESCOOP) e ainda as escolas técnicas e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, e estejam devidamente registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, como é o caso da IDES/PROMENOR.

3. AS EXPECTATIVAS DOS JOVENS APRENDIZES DA IDES/PROMENOR

3.1 A pesquisa

O interesse em realizar essa pesquisa emergiu a partir do estágio curricular obrigatório realizado no NUFT da IDES/PROMENOR, no período de 2008/2 a 2009/1. Após serem inseridos no PJA e admitidos pelas empresas conveniadas, os adolescentes passam a desenvolver atividades práticas na empresa pela qual foram contratados, e atividades teóricas na IDES/PROMENOR, durante um período de 17, 18 ou 19 meses (duração do Contrato de Aprendizagem). Os adolescentes possuem jornada semanal de 20 horas de trabalho, ou seja, 04 horas diárias, sendo que quatro dias da semana estarão na empresa desenvolvendo suas atividades práticas e um dia da semana estarão na Instituição para as aulas teóricas.

A partir do acompanhamento com estes adolescentes no PJA emergiu a intenção de pesquisar como os adolescentes percebem esse seu processo de inserção no mercado de trabalho, como eles se percebem enquanto jovens aprendizes, como avaliam suas atividades práticas e teóricas e quais suas expectativas futuras. Como bases norteadoras desse trabalho estabeleceram-se os seguintes objetivos.

Objetivo Geral:

- Conhecer as expectativas futuras dos adolescentes frente ao mercado de trabalho e a formação teórica oferecida pela IDES/PROMENOR.

Objetivos Específicos:

- Conhecer o perfil dos adolescentes atendidos pelo PJA;
- Conhecer as mudanças ocorridas em suas vidas após esta inserção no mercado de trabalho;
- Identificar como está sendo o processo de aprendizagem dos adolescentes;
- Identificar quais são as expectativas futuras dos adolescentes quanto ao mercado de trabalho.

3.2 Metodologia

Ao pensarmos na metodologia, nos reportamos a Minayo (2003), para quem a considera metodologia é mais que uma descrição de métodos e técnicas, definindo instrumentos e procedimentos para análise dos dados da pesquisa, sendo a metodologia uma parte complexa que exige muito cuidado por parte do pesquisador.

Com vistas a facilitar a compreensão do procedimento metodológico utilizado, este será explanado nos itens a seguir.

3.2.1 Tipo de pesquisa

Inicialmente fizemos uma pesquisa bibliográfica a fim de fundamentar e embasar teoricamente o nosso trabalho e analisar os dados obtidos com a pesquisa empírica. Para a efetivação da pesquisa, adotou-se a abordagem quantiqualitativa, que segundo Minayo (2003) o conjunto de dados quantitativos e qualitativos, não se opõe, ao contrário se completam, a realidade atingida por eles interagem dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia. Para a autora a entrevista qualitativa:

Responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (MINAYO, 1993: 21-22).

O tipo de pesquisa utilizado é a exploratória e segundo Cervo (2005:69), a pesquisa exploratória realiza descrições precisas da situação e quer descobrir as relações existentes entre os elementos componentes da mesma. Essa pesquisa requer um planejamento bastante flexível para possibilitar a consideração das mais diversas perspectivas do problema ou situação.

3.2.2 População

A IDES/PROMENOR possui aproximadamente 82 empresas conveniadas ao NUFT, na qual atualmente 334 jovens aprendizes desenvolvem suas atividades profissionais. Estas 82

empresas podem ser subdivididas de acordo com as respectivas áreas de atuação tais como: automobilística, bancária, hotelaria, saúde (clínica médica e plano de saúde) supermercadista, vestuário e calçadista.

Face à impossibilidade de pesquisarmos este expressivo número de adolescentes, optamos por entrevistar 22 destes que estão em seus 3 últimos meses de Contrato de Aprendizagem. A preferência por estes adolescentes reside no fato de que eles já vivenciaram quase que a totalidade do Contrato de Aprendizagem, tendo desenvolvido diversas atividades práticas (no local de trabalho) e a maioria das atividades teóricas na IDES/PROMENOR. Buscamos aplicar a pesquisa com aqueles adolescentes que atuam nas diferentes áreas citadas anteriormente, tendo em vista diferentes experiências de aprendizagem.

3.2.3 Instrumento para a coleta de dados

Definida a população a ser entrevistada, foi realizado um contato pessoal com os adolescentes para verificar sua disponibilidade e interesse em participarem da pesquisa, sendo lhes explicado os objetivos da mesma, bem como garantido o sigilo das informações obtidas e por meio das entrevistas.

Para tal como instrumento da coleta de dados, foi utilizada a entrevista semi-estruturada individual. Optamos pelas entrevistas individuais por se entender que o objetivo deste é captar a inserção e as expectativas dos adolescentes em relação ao mercado de trabalho, uma questão que depende tanto da subjetividade do indivíduo como também de sua visão de mundo. Acreditamos que a simples aplicação de um questionário não daria conta de captar esta dinâmica.

A entrevista semi-estruturada também denominada por Gil (2002) de “parcialmente estruturada” a qual é guiada por uma relação de pontos de interesse, explorados pelo entrevistador, é uma técnica de maior flexibilidade.

A entrevista semi-estruturada (Apêndice A) foi utilizada durante a conversa com a população alvo, e foram elencadas questões referentes ao perfil dos adolescentes, a prática profissional na empresa em que trabalham, bem como questões voltadas para a formação teórica. E ainda procuramos saber sobre as expectativas dos adolescentes quanto ao futuro profissional. Procuramos desta maneira, contemplar as seguintes questões norteadoras:

- Quais eram suas expectativas em relação à atual experiência no mercado de trabalho.

- As atividades práticas e teóricas estão contribuindo para sua formação profissional?
- Tem alguma sugestão quanto às atividades teóricas oferecidas pela IDES/PROMENOR?
- Como está sendo a sua participação no Projeto Jovem Aprendiz?
- Quais suas expectativas para o futuro?

3.2.4 Pré-teste

Por se tratar de uma pesquisa com aplicação de perguntas norteadoras, optamos por realizar um pré-teste, com o objetivo de verificarmos o entendimento do entrevistado frente às perguntas elaboradas.

Para a realização do pré teste foram escolhidos aleatoriamente 02 adolescentes dos 22 que nos estão 3 últimos meses de Contrato de Aprendizagem, ou seja, seus contratos de aprendizagem terminarão entre os meses de junho, julho ou agosto de 2009. Sendo assim a entrevista semi-estruturada foi testada com esses 2 adolescentes com o intuito de verificar a necessidade ou não de alteração das questões elaboradas previamente. Entretanto, todas as questões foram bem interpretadas, e respondidas com certa facilidade pelos 02 jovens aprendizes, alvos da entrevista.

3.2.5 Realização da entrevista

A entrevista semi-estruturada foi realizada com os 22 adolescentes, a pesquisa definitiva ocorreu na IDES/ PROMENOR, no NUFT, tanto nos períodos matutinos e vespertinos, durante o mês de maio de 2009. As entrevistas foram realizadas na forma de diálogo com os adolescentes, a fim de buscar um maior entendimento das informações e colocações explanadas por eles.

E no próximo item serão analisados os dados coletados durante a pesquisa, com vistas a contemplar os objetivos previamente definidos.

3.3 Apresentação dos dados e análise dos resultados

Neste momento serão apresentados e analisados os dados coletados durante a pesquisa, salientando que o número total de jovens aprendizes da IDES/PROMENOR que possuem Contrato de Aprendizagem somam um total de 334 adolescentes, e destes apenas 22 estão nos 3 últimos meses de Contrato de Aprendizagem. Estes 22 participaram da pesquisa, e tais números podem ser visualizados no gráfico abaixo:

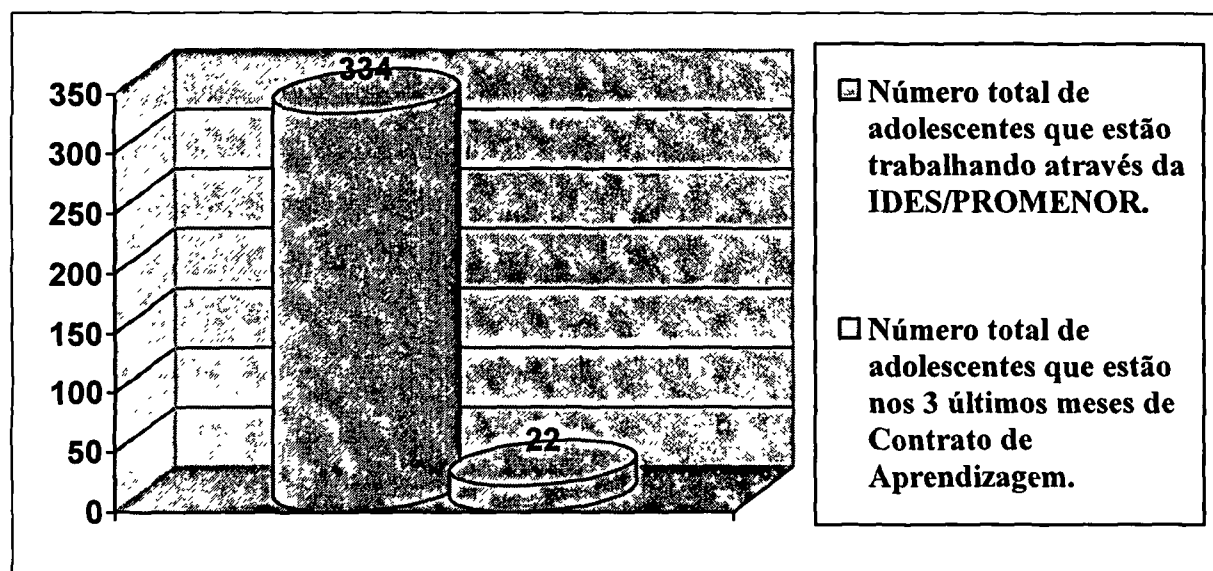


Gráfico 1: Percentual de jovens aprendizes da IDES/PROMENOR (maio/2009).

Durante a realização das entrevistas semi-estruturadas buscamos traçar um perfil dos adolescentes que estão no término de seus contratos de aprendizagem. Para tanto elencamos algumas características, que serão apresentadas a seguir:

- Idade dos entrevistados: 18 deles possuem 17 anos de idade, e 4 tem 16 anos.
- Série escolar: 3 já concluíram o ensino médio, 10 estão no 3º ano do ensino médio, 9 no 2º ano do ensino médio e 2 estão na 8ª série do ensino fundamental.
- Período em que estudam 9 estudam no período matutino, 5 no período vespertino, 5 no período noturno, e 2 já concluíram o ensino médio e atualmente estão apenas trabalhando.

- Localização das escolas onde estudam: 8 estudam em escolas de Florianópolis, 6 em escolas de São José, 2 em Biguaçu e 3 em escolas da Palhoça, sendo que todos freqüentam escolas públicas.
- Local onde residem: 9 afirmaram que residem em São José, 7 na cidade de Florianópolis, 4 em Palhoça e 2 em Biguaçu.
- Com quem residem: 11 residem com pai, mãe e irmãos, 3 residem com a mãe e irmãos, outros 3 moram apenas com a mãe, 2 com a mãe, irmã, e padrasto, 2 moram com o pai e irmãos e 1 deles mora com pai mãe e um primo.
- O local de trabalho: 17 trabalham em Florianópolis, 3 em Palhoça e 2 em São José.
- O horário de trabalho: 10 trabalham no período matutino e 12 no período vespertino.

Podemos perceber certa heterogeneidade quanto ao perfil dos adolescentes entrevistados, principalmente no que diz respeito à série escolar, ao período em que estudam, a localização da escola, o local onde residem e os diferentes arranjos familiares nos quais estão inseridos. Mas um dado que nos chamou atenção é a questão do local onde residem, a maioria mora na região continental de Florianópolis e trabalha na região central, e um dia da semana freqüenta os módulos teóricos na IDES/PROMENOR, utilizando freqüentemente o transporte coletivo.

E a questão do transporte coletivo é relatada por muitos dos adolescentes, os quais por diversas vezes acabam chegando atrasados nos dias dos módulos, justificando tal atraso devido ao trânsito caótico que enfrentam, e a falta de itinerários que é constante nos mais diversos locais. Segundo a maioria dos adolescentes os horários de ônibus são insuficientes, e o intervalo de tempo entre um ônibus e outro é demorado e isso acarreta atrasos nos dias da formação, pois após chegarem ao centro de Florianópolis precisam ir andando até a IDES/PROMENOR. E ao chegarem atrasados precisam justificar tal atraso para a pedagoga do NUFT que geralmente libera a sua entrada em sala de aula.

Em seguida, indagamos se esta é a sua primeira experiência profissional, ou se já tiveram outra anterior, a saber:

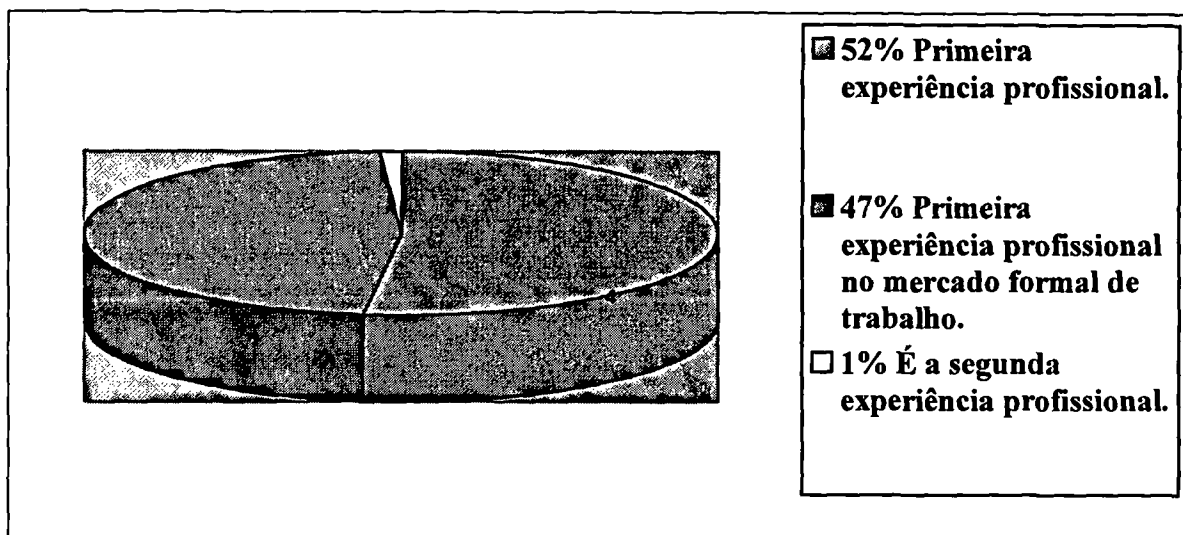


Gráfico 2: Experiência profissional.

Podemos perceber através dos dados apresentados que 52% dos entrevistados estão vivenciando sua primeira experiência profissional no mercado de trabalho através do PJA. Os outros 47% dos adolescentes também estão em sua primeira experiência profissional no mercado formal de trabalho, entretanto trabalharam anteriormente no mercado informal. E apenas 1% dos adolescentes já havia trabalhado anteriormente como jovem aprendiz através de outra instituição.

Desta forma, percebemos que os 47% dos entrevistados tiveram sua experiência anterior no mercado informal sendo lhes negado o direito a profissionalização evidenciando também a precarização no mundo do trabalho, o qual utiliza a força de trabalho de adolescentes e até crianças sem lhes oferecer qualquer direito trabalhistas. Lembrando que a profissionalização é um direito preconizado pelo ECA , artigo 4º:

É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do Poder Público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à **profissionalização**, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência social e comunitária (grifo nosso).

Apesar de a profissionalização configurar-se como um direito, na prática percebemos que isso nem sempre acontece, e isso ocorre devido há vários fatores, um deles é que cada vez mais precocemente os adolescentes procuram inserir-se no mercado de trabalho, e os motivos que levam são variados dentre eles, a necessidade de adquirir aprendizagem e experiência ou pelas dificuldades financeiras vividas cotidianamente.

Cabe colocar que a demanda que chega até NUFT nem sempre consegue se inscrever no PJA, e os inscritos nem sempre conseguem obter o direito a profissionalização. E a partir do campo de estágio podemos constatar que existe uma grande demanda de jovens, e de adolescentes em busca de uma possível inserção no mercado de trabalho, entretanto sabemos que tal inserção em sua totalidade é impossível acontecer no modo de produção vigente.

O próximo questionamento: como conheceram o PJA, e 13 adolescentes afirmaram que conheceram através de familiares próximos, 9 adolescentes afirmaram que conheceram através de amigos. Percebe-se, portanto que os mesmos obtiveram conhecimento do PJA da IDES/PROMENOR através de pessoas muito próximas em seu cotidiano tais como familiares e amigos.

Ao partirmos para a terceira pergunta, indagamos o que havia mudado na vida destes adolescentes após sua inserção no mercado de trabalho. Dentre as resposta evidenciou-se a oportunidade de vivenciar novas aprendizagens e experiências:

“Aprendi ser mais responsável, a ter controle das coisas, como por exemplo: a evitar os gastos desnecessários.”

“Passei a me sentir mais livre, e mais responsável. Trabalho apenas quatro horas por dia e tenho um tempo livre para estudar e ainda sair e jogar futebol.”

“As responsabilidades aumentaram, e passei a compreender as relações que são estabelecidas no mercado de trabalho”.

“Mudou a rotina do meu dia-a-dia, passei a ter novas responsabilidades e compromissos, passei a aprender novas atividades”.

“Passei a ter um comportamento melhor, a estabelecer um bom relacionamento com os colegas de trabalho, passei a me localizar melhor no centro de Florianópolis, também passei a me sentir útil, agora sinto-me responsável”.

“Aprendi a me comportar melhor, a buscar meus direitos, e conheci as dificuldades do mercado de trabalho. ”

Podemos observar que o ambiente de trabalho se apresenta de forma diferenciada para estes adolescentes, é um mundo novo e desconhecido que aos poucos vai sendo desvendado por eles. É um ambiente diferente da escola e também distinto do ambiente familiar. Sendo que neste novo ambiente, novas relações são estabelecidas, uma nova rotina é estipulada, e com ela surge a opção por novas aprendizagens, novas experiências, e também novos compromissos. Novas responsabilidades são assumidas por estes adolescentes, os quais se encontram em plena fase de transformações e descobertas.

Para Zagury (1996), a adolescência é um período de busca por uma identidade, e tal busca requer tempo, e esse tempo pode acarretar angústias e dificuldades de relacionamento, trazendo confusões e medos. Ainda segundo a referida autora nesse momento, os ambientes freqüentados pelos adolescentes são fundamentais para a formação de sua identidade, pois influenciam em seu comportamento e em suas atitudes.

Na quarta pergunta questionamos quais eram as expectativas dos adolescentes quanto a esta atual inserção no mercado de trabalho, a saber:

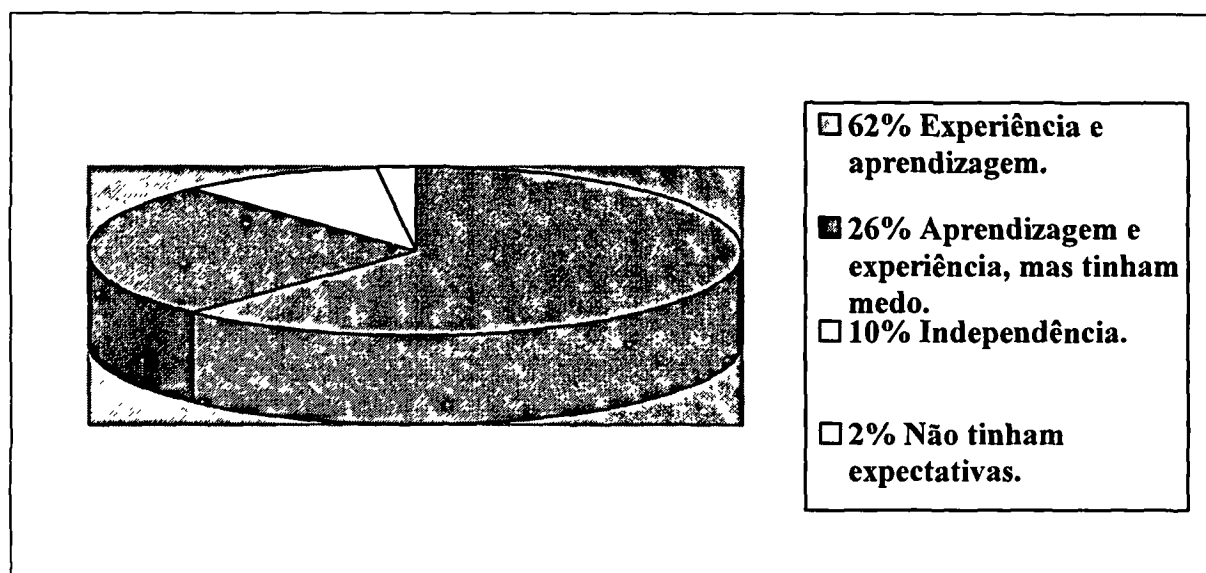


Gráfico 3: Expectativas dos adolescentes.

Nota-se que 62% expressaram que suas expectativas em relação à atual inserção no mercado de trabalho estavam voltadas para possíveis aprendizagens e experiências que pudessem adquirir através do cotidiano profissional. Já para aproximadamente 26% dos adolescentes entrevistados as expectativas também se voltavam para aprendizagem e experiência, entretanto, tinham medo, tendo em vista ser esta sua primeira experiência profissional. Medo de não saberem se comportar de forma adequada, de não conseguirem se expressar, de não corresponderem às expectativas de suas famílias. E 10% dos entrevistados esperavam adquirir independência financeira, e 2% não tinham nenhum tipo de expectativas referentes a esta inserção profissional.

Cabe esclarecer que os 10% que afirmaram que suas expectativas estavam voltadas para a independência financeira, referiram-se ao fato de poderem utilizar o seu salário conforme suas necessidades, tais como “comprar uma roupa da moda”, “ir ao cinema”, “passar com a namorada”, “fazer um curso”, entre outros. Segundo Tiba (1986:78) o trabalho para os adolescentes é um momento de mostrar suas capacidades, receber uma remuneração e ter a

independência de utilizá-la da forma que achar melhor. Entretanto sabemos que não é sempre que o adolescente tem esta liberdade de gastar seus rendimentos de forma independente, em alguns casos o seu salário está atrelado às necessidades de sua família.

Na seqüência perguntamos aos adolescentes como está sendo a atual experiência profissional, sendo que quase a totalidade apresentou satisfação:

“Bom eu estou adorando muito, esta é a minha primeira experiência profissional, estou tendo a oportunidade de aprender muito. E eu espero ser contratada pela empresa quando terminar o meu contrato de jovem aprendiz, e existem grandes possibilidades de me contratarem. ”

“Está sendo muito gratificante pelo fato de eu estar apreendendo diversas coisas boas, que eu não imaginava que existisse.”

“Está sendo massa, boa, bem maneira, estou adorando essas novas experiências.”

“Esta sendo muito bom para mim, porque estou apreendendo bastante, conhecendo novas pessoas e isso tudo poderá contribuir para o meu futuro.”

“Super interessante, porém no começo foi um pouco a chato. Mas depois esquematizei a minha rotina e através dela fui apreendendo cada vez mais. E na rotina da empresa sempre há novas possibilidades de aprendizagem.”

Podemos perceber que essa satisfação se expressa nas palavras dos entrevistados, os quais relataram que estão vivendo um período de aprendizagens. E acreditamos que esse mesmo período também contempla um amadurecimento psicológico e intelectual devido às novas experiências vividas, e segundo Guimarães e Romanelli (2002: 119-120):

No ambiente de trabalho, apesar de estar submetido ao controle que os superiores exercem sobre suas atividades laborais, o adolescente também tem a oportunidade de conviver com iguais, isto é, com pares, e aprender a ordenar suas formas de sociabilidade e suas representações, o que amplia suas experiências e contribui para o processo de amadurecimento psicológico e intelectual. Com o trabalho remunerado, o adolescente conquista mais autonomia, e conseqüentemente, maior liberdade diante da autoridade dos pais ou responsáveis.

Passamos então para o sexto questionamento e indagamos sobre se as atividades práticas realizadas no ambiente de trabalho estão contribuindo para a formação profissional dos entrevistados os quais na sua maioria afirmaram que sim e justificaram suas respostas relatando fatos que julgam relevantes nesse processo de aprendizagem:

“Sim aprendi a trabalhar as diferenças existentes entre as pessoas, aprendi a ter uma postura adequada no ambiente de trabalho a qual eu não tinha quando comecei a trabalhar”.

“Sim tanto para a vida profissional como a pessoal. O fato de ter aprendido a ser responsável, a assumir os meus compromissos.”

“De certo modo sim, aprendemos a nos comunicar melhor com as pessoas, aprendemos a nos relacionar melhor com os colegas no ambiente de trabalho.”

“Sim, pois no ambiente de trabalho eu aprendi na prática do dia-a-dia como realmente funciona as relações de trabalho, as dificuldades encontradas para se manter no mercado de trabalho”.

“Está contribuindo, estou apreendendo diversas coisas, adquirindo experiências as quais eu levarei comigo para o meu próximo emprego.

Pelas declarações feitas anteriormente podemos perceber que as atuais experiências profissionais vivenciadas por eles, bem como, as atividades práticas realizadas nas diferentes empresas em que atuam, estão contribuindo de forma expressiva para sua formação profissional, estando de acordo com o que preconiza os objetivos da Lei da Aprendizagem já citados na seção anterior.

No decorrer da entrevista perguntamos se os módulos teóricos oferecidos pela IDES/PROMENOR estão contribuindo para sua formação profissional. E as respostas obtidas foram bem diversificadas:

“Sim, pois são vários módulos com assuntos diversificados que nos ajudam a entender melhor questões do dia a dia, como por exemplo, questões de cidadania.”

“De certa forma sim, temos diferentes conteúdos, alguns destes me ajudam na empresa em que trabalho.”

“Está contribuindo apenas um pouco, mas tem conteúdos que eu consigo utilizá-los na escola durante as aulas.”

“Algumas aulas sim, outras não. Acho que aquelas aulas que nos preparam para quando sairmos do projeto são as mais importantes, pois nos ensinam como elaborar um currículo, como se comportar durante uma entrevista.”

“Contribuem um pouco, os conteúdos estão direcionados mais para questões futuras, e não para o agora. Estou apreendendo mais com as atividades práticas do que com as teóricas.”

A oitava pergunta feita também tem relação com os módulos teóricos oferecidos pela PJA. Procuramos identificar se os jovens aprendizes estão conseguindo estabelecer uma relação entre os conteúdos teóricos ministrados na instituição, e as atividades práticas

realizadas na empresa onde trabalham. E podemos observar no gráfico abaixo as respostas obtidas:

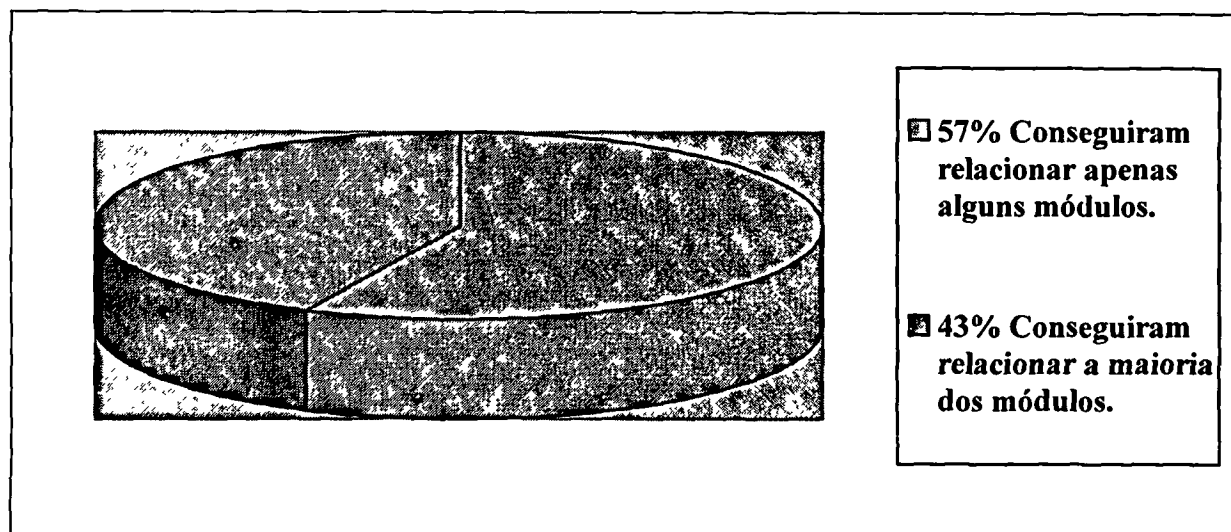


Gráfico 4: Módulos teóricos da IDES/PROMENOR.

Nota-se que 57% conseguiram relacionar apenas alguns módulos teóricos, alguns dos conteúdos estudados na IDES/PROMENOR, e 43% conseguiram relacionar a maioria dos módulos estudados. Nesse sentido cabe esclarecer que os adolescentes atuam nas mais diversificadas empresas, exercendo funções diferentes e específicas em vários locais de trabalho. No PJA temos jovens aprendizes que atuam em diferentes áreas as quais estão previstas no Contrato de Aprendizagem, (área comercial, administrativa e financeira), exercendo funções variadas de acordo com a área em que atuam. E devido a esse fator alguns conteúdos podem ser relacionados com a prática profissional de alguns adolescentes e outros não.

Quando questionados sobre os módulos teóricos estudados que eles mais gostaram, obtivemos as seguintes respostas que podem ser visualizados na tabela abaixo:

	Educação Digital	Cidadania	Empresa	Esporte, Cultura e Lazer	SAFC	Trilhas para o Futuro
Número de Adolescentes	7	6	4	2	2	1

Dados sintetizados pela autora.

Verifica-se que boa parte dos entrevistados teve preferência pelo módulo de Educação Digital o qual lhes proporcionou o acesso as noções básicas de informática ou até mesmo a aprimoramento de conhecimentos na referida área. Sabemos que uma das grandes exigências do mercado de trabalho é desenvolvermos diferentes habilidades, e isso reflete nas mais diversas profissões.

Outro módulo citado por eles como um dos preferidos foi o de Cidadania. Neste módulo são trabalhados temas pertinentes a fase atual, havendo reflexões sobre diferentes temáticas tais como, adolescência, família, orientação sexual, drogas, o conceito de cidadania, e noções gerais de direitos, entre outras. Oportunizando um momento para os adolescentes se expressarem de forma democrática e esclarecerem as possíveis dúvidas que surgirem.

Este módulo geralmente é ministrado por um profissional de Serviço Social o que facilita o repasse de tais informações. E esta socialização de informações está de acordo como o Projeto Ético Político¹⁶ da Profissão e segundo Netto (1999:95), tal projeto tem como núcleo central o reconhecimento da liberdade como valor ético, possibilitando escolhas concretas, possui um compromisso profissional com a autonomia, com a emancipação, e a plena expansão dos indivíduos sociais. Ao repassarmos tais informações aos adolescentes estamos lhes possibilitando escolhas concretas, perante uma determinada realidade, ou seja, estamos lhe mostrando possibilidades de estabelecerem relações sociais pautadas na cidadania.

Questionamos também qual o módulo teórico que eles menos gostaram e tais dados podem ser visualizados na tabela abaixo:

	Gostaram de todos os módulos	Cidadania	Palavras e Números	Trilha para o Futuro	Esporte Cultura e Lazer.
Número de Adolescentes	15	1	2	2	2

Dados sintetizados pela autora.

As respostas descritas na tabela apontam que um número expressivo dos adolescentes estão satisfeitos com a maioria dos módulos oferecidos pelo PJA, isso demonstra que os módulos estão correspondendo aos anseios dos adolescentes, pois como vimos nos dados

¹⁶ O Projeto Ético Político do Serviço Social contempla: o Código de Ética de 1993, a Lei 8.662/93 que regulamenta a profissão e as Diretrizes Curriculares de 1996.

anteriores a maioria deles espera desta inserção no mercado de trabalho aprendizagens e experiências. E tanto a questão da aprendizagem quanto a da experiência podem surgir a partir dos conteúdos estudados nos módulos.

Indagamos também quais seriam suas sugestões para aprimorar ou melhorar os módulos e conseqüentemente aos conteúdos abordados, e obtivemos os seguintes dados:

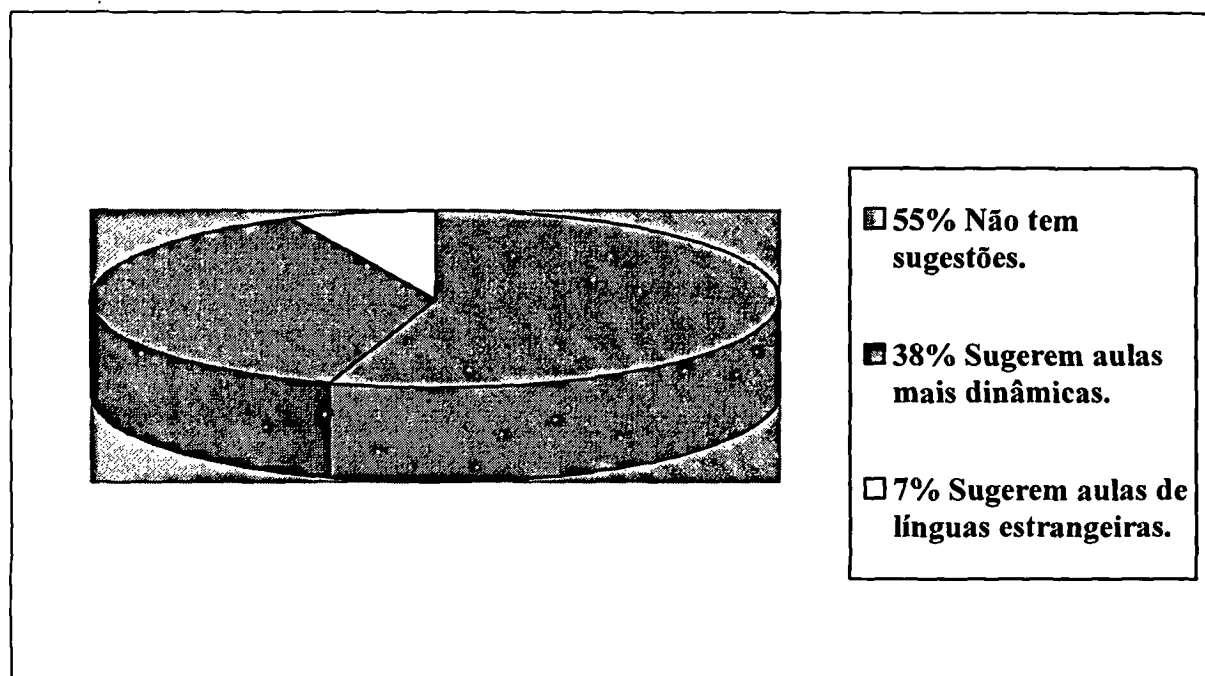


Gráfico 5: Sugestões.

Percebe-se que a maioria 55%, não tem nenhuma sugestão a fazer, já para 38% sugerem que as aulas sejam mais dinâmicas, atrativas, diferenciadas. E os outros 7% dos entrevistados sugerem aulas de língua estrangeira tais como inglês ou espanhol. Conforme abaixo:

“Não tenho sugestões, os módulos são legais e eu gostei dos conteúdos que estudamos.”

“Sugiro um módulo para estudarmos línguas estrangeiras como inglês ou espanhol.”

“Queremos aulas mais dinâmicas, mais diversificadas, que nos chame mais atenção, e que não nos dê sono. Afinal estamos aqui para apreender.”

Acreditamos que a sugestão apresentada pelos adolescentes de terem aulas mais dinâmicas e criativas possa estar diretamente ligada ao fato de possuírem dupla jornada, ou seja, em um período trabalham e em outro estudam, e precisam conciliar tais atividades. Esta

dupla jornada pode muitas vezes apresentar-se como um desafio na vida destes adolescentes, pois precisam do trabalho, mas também precisam da escola.

Também indagamos se os adolescentes se sentem preparados para enfrentar o mercado de trabalho, a partir desta experiência profissional. Percebemos que a maioria dos entrevistados se sentem preparados, outros nem tanto, e alguns acreditam que nunca estarão preparados o suficiente.

“Sim, me sinto preparada pela aprendizagem e experiência e também porque surgiu a possibilidade de ser contratada na empresa.”

“Creio que estou preparada, mas tenho um pouco de medo, sei que o mercado de trabalho é bem competitivo.”

“Acho que estou preparada devido à experiência que adquiri, agora sei como me portar em um ambiente de trabalho, mas também sei que é preciso continuar estudando.”

“Sinto-me bem mais maduro, mais seguro, tenho uma noção maior do que é um trabalho e das responsabilidades existentes, mas preparado não estou.”

“Acho que nunca vamos estar preparados, tudo na vida é novo, precisamos nos qualificar e nos adaptar as exigências do mercado de trabalho”.

“Bom preparado não estou, mas a experiência adquirida ajuda bastante. Acho que preparado ninguém está, o mercado é uma caixinha de surpresas.”

Através das respostas dos entrevistados percebemos que existem aqueles que se sentem preparados a partir desta experiência profissional, outros percebem que tal experiência é algo positivo, mas insuficiente para sobreviverem no competitivo mercado de trabalho. E alguns acreditam que nunca estarão preparados devido às exigências do mercado de trabalho, pois sabemos que o discurso predominante no cenário atual além de exigir qualificação técnica requer profissionais com atitudes e habilidades, como: ética, criatividade, dinamismo, versatilidade, espírito de cooperação, pro atividade, conhecimento de novas tecnologias. Nessa perspectiva Zubatch (1999:41) afirma que:

Atualmente atravessa-se um período de intensas e constantes mudanças no mundo do trabalho provenientes tanto do avanço tecnológico quanto da presença da política neoliberal que excluem do mercado de trabalho os indivíduos não qualificados. Aliás, a ideologia neoliberal vem se instaurando no Brasil desde 1970, consolidando-se somente no início desta década.

Partimos então para o último questionamento, quais são as expectativas dos entrevistados quanto ao seu futuro profissional, após esta experiência (?). As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo:

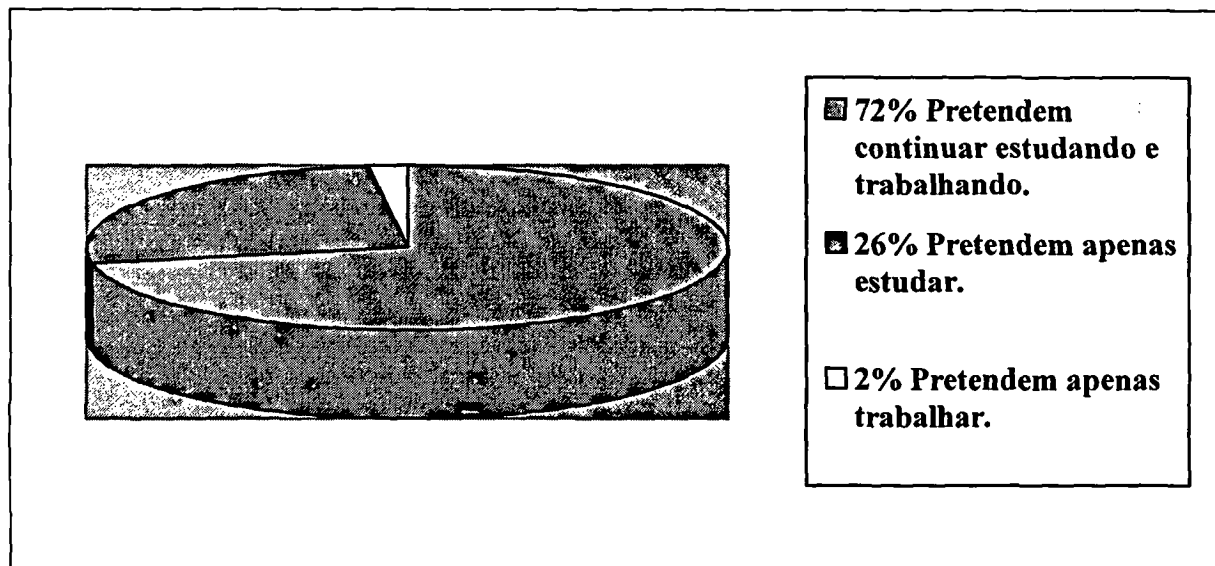


Gráfico 6: Futuro profissional.

Percebemos que a maioria dos adolescentes entrevistados pretende continuar trabalhando e estudando, dentre os quais, boa parte deles pretende fazer um curso de nível superior, tais como: análise de sistemas, e administração. Alguns também argumentaram que além da formação superior pretendem fazer cursos de inglês e/ou espanhol e também cursos de informática, pois o mercado de trabalho é muito seletivo e requer profissionais habilitados.

Através dos dados apresentados percebe-se que o PJA tem proporcionado a inserção dos adolescentes no mercado de trabalho e tem oportunizado a eles experiência e aprendizagem. Também ficaram evidenciadas as expectativas otimistas dos adolescentes quanto ao seu futuro profissional, a maioria pretende continuar trabalhando, e estudando, ou seja, buscando capacitação e aperfeiçoamento, para assim conquistar a sonhada profissão e além dela, uma vaga no mercado de trabalho com vistas a desfrutar de melhores condições de vida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

É oportuno inicialmente esclarecer que este trabalho não teve como meta delimitar conclusões sobre o tema abordado, e sim apenas discuti-lo, através do aporte teórico utilizado e dos dados coletados durante as entrevistas realizadas. Como objetivo geral foi proposto conhecer as expectativas futuras dos adolescentes frente ao mercado de trabalho e a formação teórica oferecida pela IDES/PROMENOR.

Ao escrevermos sobre o mundo do trabalho e suas transformações, ressaltamos o quanto tais transformações afetam de forma direta a vida da classe-que-vive-do-trabalho, modificando substancialmente o mundo do trabalho e dos trabalhadores, afetando suas condições de vida e de trabalho. Tais transformações incidem nas relações sociais e incidem de forma direta no mercado de trabalho, o qual se apresenta cada vez mais competitivo, seletivo e exigente, passando a requisitar um trabalhador polivalente que saiba desempenhar diversificadas funções.

Nessa perspectiva cresce um dos problemas centrais da sociedade capitalista contemporânea, ou seja, o desemprego e a exclusão de uma parcela expressiva da classe trabalhadora, a qual encontra dificuldades de inserir-se ou retornar ao mercado de trabalho; tal problema configura-se como uma das expressões da questão social presente na cena contemporânea.

Cabe ressaltar que estas exigências requisitadas pelos empregadores afetam todos aqueles que desejam se inserir no mercado de trabalho inclusive os adolescentes. Presenciamos durante o campo de estágio que a demanda de adolescentes da região da grande Florianópolis em busca de trabalho é significativa e que no modo de produção vigente é impossível atender a todos.

Entendemos que os indivíduos são herdeiros de condições sociais não escolhidas, as quais são alteradas constantemente e afetam de forma direta grande parte da população, sejam eles homens, mulheres, adultos, adolescentes ou crianças. Essas condições enfrentadas pela população são resultantes do modo de produção capitalista, ou seja, uma sociedade intrinsecamente contraditória e excludente, impossibilitando a igualdade de acesso ao trabalho para as demandas existentes. Até por que não existem vagas de trabalho para todos, não havendo assim possibilidades de inserção para todos aqueles que almejam um lugar no mercado formal de trabalho.

E nesse contexto de impossibilidades, e de não acesso ao mercado formal de trabalho, o trabalhador se vê obrigado a recorrer ao mercado informal, o qual se torna cada vez mais

crecente, expressando assim uma das perversidades do sistema capitalista, envolvendo uma parcela expressiva de trabalhadores jovens ou adultos sem direitos previdenciários e trabalhistas.

Durante a pesquisa contextualizamos a IDES/PROMENOR, uma Instituição sem fins lucrativos que desenvolve diversos projetos, entre eles o PJA. O referido projeto está embasado na Lei da Aprendizagem e no Estatuto da Criança e do Adolescente os quais regulamentam o trabalho na adolescência. O ECA deixa explícito em seus artigos a existência do direito a profissionalização nesta fase da vida, e nós entendemos que este direito deve ser respeitado e efetivado sempre que for requisitado, mas sabemos que na prática isso muitas vezes não acontece por diversos motivos, dentre eles a desresponsabilização do Estado frente as demandas que clamam por atendimento. O Estado transfere de forma significativa suas atribuições no enfrentamento às expressões da questão social para o Terceiro Setor e entidades filantrópicas e afins, evidenciando-se um Estado mínimo para área social. E como já citamos a inserção de todos no mercado de trabalho torna-se inviável devido ao sistema capitalista.

Quanto aos dados levantados pela pesquisa percebe-se que os adolescentes entrevistados apresentam um perfil heterogêneo quanto aos seus arranjos familiares, evidenciando diferentes realidades familiares. Outro dado que nos chamou atenção durante a pesquisa é que para 47% dos entrevistados é sua segunda experiência profissional, porém a experiência anterior ocorreu no mercado informal de trabalho. Isso nos mostra que embora os adolescentes tenham o direito à profissionalização isso nem sempre se concretiza.

Quanto ao PJA, esse pode representar mais que uma oportunidade de emprego, pode representar para esses adolescentes uma oportunidade de aprendizagem, pois como vimos nos dados da pesquisa à maioria dos adolescentes entrevistados considera a atual experiência profissional algo positivo em sua vida, algo que vem contribuindo com sua formação profissional e também pessoal. E esta aprendizagem é composta pelo cotidiano profissional desses adolescentes, ou seja, pelas atividades práticas que desempenham nas diferentes empresas em que atuam e também as atividades teóricas ministradas na IDES/PROMENOR. Sendo que 57% dos entrevistados conseguiram relacionar alguns dos módulos estudados, e 43% conseguiram relacionar a maioria deles com a prática cotidiana desenvolvida na empresa, mostrando que tal teoria é algo significativo para sua formação profissional. E segundo Silva (1998:31):

“As práticas de formação ao mobilizarem diferentes dimensões, aptidões e saberes dos trabalhadores, podem facilitar a descoberta e a colocação em ato de alternativas e inserção social e de trabalho que, do contrário, talvez sequer

puddessem cogitar. Ou seja, as práticas ao mesmo tempo em que desenvolvem competência, ampliam e fortalecem o exercício cotidiano da cidadania e vice-versa”.

Também evidenciamos durante a pesquisa que a atual inserção dos adolescentes no mercado de trabalho, foi relatada como algo satisfatório, o qual contempla um momento de aprendizagens e experiências. E ao indagarmos sobre as expectativas dos adolescentes quanto ao futuro profissional à grande maioria mostrou-se interessada em continuar estudando, ou seja, pretendem desenvolver suas aptidões, competências, e profissionalizarem e conseqüentemente fortalecerem o exercício da cidadania.

Cabe ressaltar também que durante o período de estágio curricular obrigatório realizado na IDES/PROMENOR (25/08/2009 a 17/06/2009), ficou evidenciado a relevância do profissional de Serviço Social nessa Instituição, inclusive na coordenação de todos os núcleos. Destacando também a importância na sua atuação quanto à garantia dos direitos de seus usuários, planejando, coordenando e executando ações sempre visando à cidadania dos adolescentes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho. São Paulo, Cortez, 1995.

_____, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho. São Paulo, Cortez, 2006.

_____, **Os Sentidos do Trabalho.** Ensaaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo, São Paulo, 1999.

_____, **Os sentidos do trabalho.** Ensaaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 7ª reimpressão. São Paulo: Boitempo, abril de 2005.

Altera dispositivos da consolidação das **Leis do Trabalho - CLT.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm. Acessado em 03. Abril.2009

BRASIL, **Código de Ética do Assistente Social.** Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão, 3ª Edição. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 1997.

_____, **Estatuto da Criança e do Adolescente.** Lei 8.069, apresentado por Siro Darlan. Ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

_____, Presidência da República. **Lei 10.097 de 20 de dezembro de 2000.** Altera dispositivos da consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo decreto-lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: 2000.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo Avesso: o modelo japonês de trabalho e organização /** Benjamim Coriat; tradução de Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan: UFRJ; 1994.

CERVO, Amado Luiz. **Metodologia Científica.** 5ª Edição. Amado Luiz Cervo, Pedro Alcino Bervian. São Paulo: Prentice Hell, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 2ª Edição. São Paulo: Atlas S.A, 2002.

GUIMARÃES E ROMANELLI. **A inserção de adolescentes no mercado de trabalho através de uma ONG.** Psicologia em Estudo, Maringá, v. 7, n. 2, p. 117-126, jul./dez. 2002.

HOFFMANN, Iassana. **Adolescentes em abrigos e o direito a profissionalização.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social) – Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

IAMAMOTO, Marilda V. **O trabalho do Assistente Social frente às mudanças do padrão de acumulação e a regulação social.** Capacitação em Serviço Social. Brasília, CEAD, Módulo I, 1999.

_____, Marilda Villela. **A questão social no capitalismo**. Temporalis. Revista da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social, Brasília, v. 2, n. 3, jan/jun de 2001a, p. 9-31

IDES/PROMENOR. Disponível em: www.idespromenor.com.br. Acessado em 20/03/09.

IDES/PROMENOR. **Irmadade do Divino Espírito Santo e Associação Promocional do Menor Trabalhador**. Disponível em: http://www.idespromenor.hpg.com.br/a_irmadade. Acessado em 29/05/09.

JUST IN TIME. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Just_in_time. Acessado em 11/03/09.

NETTO, José Paulo. (1999) **A construção do projeto ético político contemporâneo**. In: Capacitação em Serviço Social e Política Social. Módulo I- Brasília - Cead ABEPSS/CFESS. P. 95

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento científico: pesquisa qualitativa em saúde**. 2ª Edição. São Paulo/Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco, 1993.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. Petrópolis: Editora Vozes, 2003.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 1ª Edição. São Paulo, SP Expressão Popular, 2007.

PREVIDELLI, José de Jesus; CÔRTEZ, Renata de Souza. **Globalização e mercado de trabalho do administrador**. ANGRAD, 2000. Disponível em http://www.angrad.org.br/area_cientifica/artigos/. Acessado em maio de 2009.

IDES/PROMENOR, **Projeto Político Pedagógico da IDES/PROMENOR (2008)**.

TIBA, Içami. **Puberdade e adolescência: desenvolvimento biopsicossocial**. 6ª Edição. São Paulo: Agora, 1986.

TUMOLO, Paulo. **Trabalho, vida social e capital na virada do milênio: apontamentos de interpretação**. In Educação e Sociedade. Campinas, vol. 24, n.82, 159-178, abril 2003.

SILVA, Marta Gomes. **A formação profissional dos jovens trabalhadores da PROMENOR NO CIASC**. Trabalho de Conclusão de Curso, UFSC, 1996.

SILVA, Maria Izabel da. **A centralidade da categoria Trabalho e o Trabalho Docente Voluntário na UFSC**. Dissertação de Mestrado em Serviço Social (Programa de Pós-Graduação em Serviço Social), Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2007.

SILVA. Cristiane Moraes da. **Programa Jovem Trabalhador da Promenor como contribuinte para o processo de inclusão social do adolescente em situação de vulnerabilidade social**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

VIEIRA, Carla. **Avaliação de impacto social do Programa Jovem Trabalhador IDES/PROMENOR**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2004.

ZAGURY, Tânia. **O adolescente por ele mesmo**. 3. Edição, Rio de Janeiro: Record, 1996.

ZUBATCH, Karine Oara. **Promenor, Trajetória Institucional e os Desafios da Atualidade**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1999.

WANDERLEY, M.B. (2001). **Refletindo sobre a noção de exclusão**. In: SAWAIA, B. (org) **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. Petrópolis: Vozes.

APÊNDICE A

Entrevista semi-estruturada

Questionário para os adolescentes inseridos no Projeto Jovem Aprendiz:**PERFIL DOS ADOLESCENTES:**

Idade: _____

Série Escolar: _____

Horário em que estuda: _____

Escola/Local: _____

Local onde reside: _____

Com quem reside: _____

Empresa: _____

Horário e Local de trabalho _____

1) Esse é o seu primeiro emprego? Ou você já teve (ou tem) outro?

2) O que te motivou a buscar essa experiência profissional ? Como você conheceu o Projeto Jovem Aprendiz?

3) O que mudou na sua vida a partir desta sua inserção no mercado de trabalho?

4) Quais eram suas expectativas referentes a esta sua inserção no mercado de trabalho?

5) Como está sendo a atual experiência profissional?

6) As atividades práticas realizadas no ambiente de trabalho estão contribuindo para sua formação profissional? De que forma?

7) A formação teórica oferecida pela IDES/ PROMENOR esta contribuindo para sua formação profissional? Explique?

8) Você consegue relacionar o conteúdo apreendido na formação da IDES/PROMENOR com suas atividades práticas realizadas na empresa? Explique:

9) Você gosta dos módulos abordados durante a sua formação teórica? Quais deles você mais gostou, e qual deles você menos gostou? Justifique?

10) Você tem alguma sugestão a fazer em relação aos módulos?

11) Você se sente preparado (a) para enfrentar o mercado de trabalho?

12) Qual sua expectativa quanto ao futuro profissional, após esta experiência?

ANEXO A
Lei da Aprendizagem



Presidência da República
 Casa Civil
 Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Mensagem de veto

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

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

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

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

"....."

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

(Vide art. 18 da Lei nº 11.180, de 2005)

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

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

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

"§ 2º Revogado."

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

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

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

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

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

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

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

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

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

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Francisco Dornelles

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

ANEXO B

Contrato de Aprendizagem do Jovem Aprendiz

**IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO – PROMENOR
NÚCLEO FORMAÇÃO E TRABALHO
PROJETO JOVEM APRENDIZ
REGULAMENTO INTERNO**

A Irmandade do Divino Espírito Santo/PROMENOR é uma organização não governamental, sem fins econômicos.

O objetivo do Projeto Jovem Aprendiz em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais é promover o exercício da cidadania, em função da apropriação de valores referentes ao trabalho, relação entre as pessoas, ao desenvolvimento social, pessoal e profissional em cumprimento a lei 10.097 de 19/12/2000.

DOS DIREITOS E DEVERES DO JOVEM APRENDIZ

1. Será contratado como Aprendiz em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais executando as tarefas pré-estabelecidas pela Empresa e pelo setor. O contrato de aprendizagem tem a duração de..... Meses.
2. Receberá mensalmente:..... e Vale Transporte, para 04 horas/dia.
3. Contará com a colaboração e orientação de um funcionário da empresa previamente denominado “colaborador” e um estagiário de Serviço Social da IDES/PROMENOR.
4. Poderá recorrer ao Serviço Social sempre que sentir necessidade sejam elas relacionadas a aspectos profissionais, pessoais, familiares, escolares, entre outros.
5. Deverá comunicar o Serviço Social da IDES/PROMENOR e “colaborador” na empresa sobre qualquer ocorrência que implique em transtorno, prejuízo ou dúvida.
6. Frequentará normalmente as aulas até concluir o Ensino Médio (art.63 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA)
 - 6.1 O acompanhamento escolar será feito por meio da apresentação do xerox do boletim escolar e/ou atestado de frequência, no final de cada mês (no dia do recebimento do contracheque e/ou benefícios). A não apresentação implicará em atraso na entrega dos benefícios e/ou contracheque.
 - 6.2 A repetência escolar não será permitida, salvo situações comprovadas que requeiram tolerância.
 - 6.3 A desistência escolar implicará em demissão imediata.
7. Desenvolverá as atividades práticas na EMPRESA as ()segundas ()terças ()quartas ()quintas ()sextas-feiras, das.....às.....e as atividades teóricas na INSTITUIÇÃO na das.....às.....horas.
 - 7.1 Faltas justificadas somente sob apresentação de atestado médico e/ou documento equivalente.
8. Será periodicamente submetido a avaliações comportamentais e de aprendizagem que poderão acontecer na própria empresa, como na IDES/PROMENOR.
9. Deverá desempenhar suas atribuições com comprometimento e disciplina. O não cumprimento desse regulamento e/ou quaisquer faltas graves que venham a ser cometidas, poderão reverter em advertência, suspensão e até mesmo demissão.

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

11. O contrato de aprendizagem se extinguirá ao seu término, ou ainda, antecipadamente, nas seguintes hipóteses previstas no artigo 433 da CLT:

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

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

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

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

Florianópolis, de de 2009.

Adolescente Aprendiz

Responsável

Início módulo:
Horário:

Turma:

IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO - PROMENOR
REGULAMENTO DE PAIS
PROJETO JOVEM APRENDIZ

A partir da admissão do adolescente no Projeto Jovem Aprendiz os pais assumem os seguintes compromissos:

- 1 - Participar efetivamente das reuniões de pais, realizadas conforme cronograma estabelecido.
- 2 - Acompanhar periodicamente o desempenho profissional, escolar do adolescente em conjunto com a equipe do Programa Jovem Trabalhador, comparecendo sempre que solicitado e/ou quando sentir necessidade.
- 3 - Auxiliar o adolescente para que apresente mensalmente o xerox da caderneta escolar e/ou atestado de frequência no Setor de Serviço Social, conforme item 3.2 do Regulamento Interno do Jovem Aprendiz.
- 4 - Apresentar a equipe de Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador qualquer situação que possa trazer prejuízos pessoais, escolares e/ou profissionais ao adolescente aprendiz.
- 5 - Apresentar dúvidas, críticas e sugestões a fim de viabilizar as mudanças no acompanhamento ao adolescente.
- 6 - Manter atualizado endereço, telefone de trabalho e telefone para contato.
- 7 - Em caso de doença e/ou ausência do adolescente ao trabalho, comunicar imediatamente ao Programa Jovem Trabalhador, apresentando atestado médico, para que sejam tomadas as providências necessárias.
- 8 - Informações sobre salário, férias, pagamentos, vale-transporte, vale-refeição, procurar o setor administrativo do Programa Jovem Trabalhador.

De acordo,

Florianópolis, de de 2009.

Adolescente Aprendiz

Responsável