

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

**DAYANA CRISTINA PEREIRA DE FREITAS**

**REFLEXÕES SOBRE O PROJETO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL JOVEM  
APRENDIZ DA UNICRED**

**FLORIANÓPOLIS**

**2009**

**DAYANA CRISTINA PEREIRA DE FREITAS**

**REFLEXÕES SOBRE O PROJETO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL JOVEM  
APRENDIZ DA UNICRED**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentando como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social, Departamento de Serviço Social, Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientadora: Professora Vera Herweg Westphal

**FLORIANÓPOLIS,  
2009.**

**DAYANA CRISTINA PEREIRA DE FREITAS**

O presente Trabalho de Conclusão de Curso foi apresentado e julgado perante a banca examinadora abaixo relacionada, que conferiu nota \_\_\_\_\_ à acadêmica Dayana Cristina Pereira de Freitas, matrícula 04116097.

Florianópolis, 07 de dezembro de 2009.

---

**Professora Dr<sup>a</sup> Vera H. Westphal**  
**Orientadora**

---

**1º Examinador**

---

**2º Examinador**

**Florianópolis, 12/2009.**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, por ter me dado forças para não desistir de tudo, e por ter me ajudado a acreditar em mim mesma.

E não em segundo lugar, mas na mesma posição, quero agradecer a minha linda mãe que é a principal responsável por hoje eu ser quem eu sou, e será sempre o maior exemplo da minha vida, e sem dúvidas é a pessoa mais especial, meu porto seguro e meu alicerce, que sempre me apoiou, acreditou no meu potencial, me incentivou e me “agüentou” neste período tão difícil e estressante da minha vida.

Como não posso perder a oportunidade de colocar na mesma posição, também quero agradecer a uma pessoa em especial: Emerson, meu “namorado”, que foi a pessoa que mais teve paciência comigo e soube me suportar, e que teve muitas forças para ficar comigo durante esses seis meses cansativos.

Agradeço a toda a minha família e amigos que souberam entender os meus momentos de ausência, que por muitas vezes tiveram que aceitar um “não” ou uma cara de cansada como resposta para convites alegres.

E em especial minha avó Maura, que por muitas vezes queria conversar comigo, e eu não pude dar a atenção necessária a ela, também a minha tia Paula que me fez sorrir em muitos momentos, e às minhas amigas Sarah e Kétiri, que estão sempre ao meu lado.

Agradeço também ao meu Willy, que mesmo sem ele entender esse agradecimento, eu quero mostrar o quanto ele é importante na minha vida, e que em muitos momentos difíceis ele esteve ao meu lado tentando me alegrar e sempre sendo meu companheiro e amigo fiel.

Aos meus colegas de trabalho, e em atenção, minha parceira direta de atividades, Andressa, a qual me ouviu chorar muitas vezes em seu ombro e que soube entender minhas ausências. E em especial, à Dóda, que sem a sua ajuda, persistência e confiança, eu não conseguiria realizar o meu estágio para concluir o curso, e também ao grande apoio do gerente Luiz, o qual oportunizou esta primeira vaga de estágio em Serviço Social na

UNICRED Florianópolis. E com eles, não posso deixar de citar o nome do Sr. Armando, que acreditou muito em mim e no meu trabalho dentro da cooperativa, e à minha supervisora de campo, Dirce, a qual me orientou e com quem aprendi muitas coisas.

Agradeço também às colegas de trabalho Glorinha e Poly, que me auxiliaram e tiraram algumas dúvidas referente às normas da ABNT, e que dispuseram seu tempo para me ajudar.

Destaco o meu agradecimento à professora Vera, que orientou-me neste período de construção do “nosso” trabalho de conclusão de curso, e que sem ela, eu não conseguiria ter elaborado este trabalho tão rico e grandioso na minha vida.

E por fim, agradeço a todas as pessoas que fizeram, e que fazem parte da minha vida, e que de alguma forma participaram deste momento tão especial pra mim.

O que nos falta é a capacidade de traduzir em proposta aquilo que ilumina a nossa inteligência e mobiliza nossos corações: a construção de um novo mundo.

Betinho, 1993.

## RESUMO

FREITAS, Dayana Cristina Pereira de. **Reflexões sobre o Projeto de Responsabilidade Social Jovem Aprendiz da UNICRED.** 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Graduação em Serviço Social) – Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

O presente trabalho foi elaborado a partir da experiência de estágio realizado no Projeto de Responsabilidade Social da Cooperativa de Crédito dos Médicos, Profissionais da Área da Saúde e de Contabilistas da Grande Florianópolis Ltda., a UNICRED Florianópolis. Este Projeto oportuniza a inclusão no mercado de trabalho e visa a qualificação profissional de jovens entre 14 a 17 anos e 11 meses. Muitos foram os jovens que passaram pela UNICRED, e tiveram a oportunidade do primeiro emprego no mercado formal de trabalho. A partir desta demanda, surgiu a necessidade de analisar este Projeto da UNICRED. Para tal, foram aplicados questionários a cinco diferentes tipos de sujeitos, são eles: as chefias dos aprendizes, os funcionários da cooperativa, os aprendizes em exercício, os aprendizes desligados e postos às condições do mercado de trabalho, e por último os ex-jovens contratados como funcionários. Desta forma, o trabalho apresenta-se em dois capítulos. No primeiro capítulo contempla-se o Cooperativismo, a Cooperativa de Crédito UNICRED Florianópolis, para que se possa compreender o significado desta Instituição e a IDES/PROMENOR. No segundo capítulo aborda-se o mundo do trabalho, questões relacionadas as transformações ocorridas no mundo do trabalho e suas formas de organização, para que se possa compreender como está a atual conjuntura do mundo do trabalho para o jovem e também sobre o jovem trabalhador. Ainda, discorre-se na continuidade do tema, sobre a pesquisa e a análise dos dados levantados e, na continuidade, pontuam-se os aspectos positivos e negativos do Projeto e da Pesquisa. Por fim, faz-se sugestões a cerca do Projeto de Responsabilidade Social. Com a pesquisa apresentada e analisada, conclui-se que o Projeto Jovem Aprendiz possibilita aos jovens a sua inserção no mercado de trabalho após dele terem participado. Além disso, menos da metade dos jovens aprendizes foram contratados como funcionários pela UNICRED. Finalmente, foi possível verificar o quão pouco conhecimento que a cooperativa têm em relação ao sentido da Responsabilidade Social Empresarial.

**PALAVRAS-CHAVE:** Programa Jovem Aprendiz; UNICRED; Mercado de Trabalho; Jovem Aprendiz; Responsabilidade Social Empresarial.

## **LISTA DE TABELAS**

<b>TABELA 1</b> - Atribuições e números do Sistema UNICRED .....	24
<b>TABELA 2</b> - Diferenças entre Filantropia e RS .....	34
<b>TABELA 3</b> - Sistematização de dados .....	61
<b>TABELA 4</b> - Motivos de inscrição no Projeto .....	80
<b>TABELA 5</b> - Como o Projeto contribuiu na formação profissional .....	81
<b>TABELA 6</b> - Relato da experiência como aprendiz .....	82
<b>TABELA 7</b> - Conhecimentos aprendidos no Projeto e usados no dia-a-dia .....	83
<b>TABELA 8</b> - Profissões das mães .....	86
<b>TABELA 9</b> - Renda Familiar .....	86
<b>TABELA 10</b> - Membros que contribuem na renda familiar .....	87
<b>TABELA 11</b> - Entendimento sobre escolar .....	87



**LISTA DE SIGLAS**

ABCOOP - Associação Brasileira de Cooperativas  
ADCE - Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas  
BC - Banco Central do Brasil  
BESC - Banco do Estado de Santa Catarina  
CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados  
CeAP - Centro de Aprendizagem Profissional  
CEIG - Centro de Educação Infantil Girassol  
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho  
CMN - Conselho Monetário Nacional  
CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social  
DAS - Diretoria de Assistência Social  
ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente  
FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço  
GIFE - Grupo de Institutos, Fundações e Empresas  
IBASE - Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas  
IDES - Irmandade do Divino Espírito Santo  
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego  
OCB - Organização das Cooperativas Brasileiras  
OIT - Organização Internacional do Trabalho  
ONG - Organização Não-Governamental  
PEAS - Programa Espaço Alternativo do Saber  
PJA - Programa Jovem Aprendiz  
PJT - Programa Jovem Trabalhador  
PNBE - Pensamento Nacional das Bases Empresarias  
PROMENOR - Sociedade Promocional do Menor Trabalhador  
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais  
RS – Responsabilidade Social  
RSE – Responsabilidade Social Empresarial  
SFN - Sistema Financeiro Nacional  
UNASCO - União Nacional de Cooperativas

UNICRED – Cooperativa de Crédito dos Médicos, Profissionais da Área da Saúde e de Contabilistas da Grande Florianópolis Ltda

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>2. SITUANDO INSTITUIÇÕES E CONCEITOS.....</b>	<b>15</b>
2.1. COOPERATIVISMO, E A COOPERATIVA DE CRÉDITO UNICRED FLORIANÓPOLIS .....	15
2.1.1. História do Cooperativismo .....	15
2.1.2. As Virtudes do Cooperativismo .....	16
2.1.3. Princípios do Cooperativismo .....	17
2.1.4. Campos de Atuação de Cooperativas .....	19
2.1.5. A Cooperativa de Crédito Mútuo UNICRED Florianópolis .....	21
2.2. RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	27
2.2.1. Evolução da Responsabilidade Social no Mundo.....	28
2.2.2. Evolução da Responsabilidade Social no Brasil.....	31
2.2.3. Diferenciando Filantropia e Responsabilidade Social.....	33
2.3. INTERCONEXÃO ENTRE IDES/PROMENOR E UNICRED.....	35
2.3.1. A Irmandade do Divino Espírito Santo .....	35
2.3.2. A Sociedade Promocional do Menor Trabalhador (PROMENOR).....	36
2.3.3. A Instituição IDES/PROMENOR .....	37
2.3.4. O Programa Jovem Aprendiz .....	39
2.3.5. O Projeto de Responsabilidade Social da UNICRED .....	42
2.3.6. O Serviço Social da UNICRED e o Projeto Jovem Aprendiz .....	48
<b>3. O JOVEM TRABALHADOR E O MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>52</b>
3.1. TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS NO MUNDO DO TRABALHO.....	52
3.2. ATUAL CONJUNTURA DO MUNDO DO TRABALHO: OCUPAÇÃO E EMPREGO.....	54
3.3. O JOVEM E A SUA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO.....	58
3.4. A SITUAÇÃO DOS JOVENS PARTICIPANTES DO PJA DA UNICRED .....	59
3.5. CONSIDERAÇÕES SOBRE OS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	60
3.6. OS DADOS DA REALIDADE PESQUISADA.....	63
3.7. VISÃO DAS CHEFIAS DA UNICRED QUANTO AO PJA .....	63
3.8. VISÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA UNICRED QUANTO AO PROJETO.....	71

3.9. VISÃO DO PJA PELOS EX-JOVENS APRENDIZES CONTRATADOS COMO FUNCIONÁRIOS.....	80
3.10. VISÃO DOS JOVENS APRENDIZES QUANTO AO PROJETO .....	86
3.11. VISÃO DOS JOVENS APRENDIZES DESLIGADOS DO PROJETO: FACILIDADES E DIFICULDADES DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO .....	97
3.12. QUESTÕES COLOCADAS AO PJA: ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS ...	105
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>108</b>
<b>5. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>111</b>
<b>6. APÊNDICES.....</b>	<b>116</b>
<b>APÊNDICE 1.</b> Atuais trabalhadores pela IDES/PROMENOR na UNICRED.....	116
<b>APÊNDICE 2.</b> Adolescentes que finalizaram o contrato como <i>Office girl/boy</i> e que foram contratados como funcionários/estagiários da UNICRED .....	116
<b>APÊNDICE 3.</b> Funcionários da UNICRED.....	116
<b>APÊNDICE 4.</b> Responsáveis pelo Projeto Social Jovem Aprendiz na UNICRED e supervisores dos adolescentes .....	117
<b>APÊNDICE 5.</b> Jovens demitidos .....	117

## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como foco de estudo, reflexões a cerca do Projeto Jovem Aprendiz (PJA) da UNICRED, bem como a relação entre a Responsabilidade Social Empresarial (RSE), o cooperativismo e a inserção de jovens no mercado de trabalho.

A responsabilidade social se identifica como um tema cada vez mais importante na atuação das organizações, exercendo impactos nos objetivos, estratégias e no próprio significado de empresas.

O contexto social em que a gestão e as decisões e ações empresariais ocorrem é dinâmico e complexo. Assim, para compreender o significado de responsabilidade social é preciso levar em conta que este significado muda com o tempo e com as circunstâncias.

Pode-se afirmar que a RSE é a forma de gestão que é definida pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais se relaciona, bem como pelo desenvolvimento de metas empresariais, colaborando para a sociedade sustentável, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, promovendo a redução das desigualdades sociais e respeitando as diversidades. A empresa se afasta de uma ação emergencial e de caráter filantrópico, para consolidar a RSE como uma prática que requer planejamento, organização e acompanhamento das ações, de forma a transformar determinada realidade.

Neste sentido, cabe um dos princípios do cooperativismo que é a cooperação como forma de colaborar com outras pessoas para alcançar resultados comuns. Este é um dos motivos e a razão maior que levou a Cooperativa de Crédito dos Médicos, Profissionais da Área da Saúde e de Contabilistas da Grande Florianópolis Ltda. - UNICRED Florianópolis a desenvolver um trabalho de Responsabilidade Social que cresce a cada ano, envolvendo colaboradores, dirigentes e cooperados da cooperativa.

Assim, este trabalho de conclusão de curso tem por finalidade analisar o Projeto de Responsabilidade Social da UNICRED Florianópolis, no sentido deste oportunizar aos jovens aprendizes a sua inserção no mercado de trabalho após seu desligamento do mesmo.

O interesse pelo tema surgiu durante a experiência, enquanto estagiária de Serviço Social na Cooperativa de Crédito UNICRED Florianópolis, vivenciada no período de Março a Dezembro de 2009. Neste período surgiu a necessidade de analisar a contribuição do Programa Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR, desenvolvido através de convênio com a Cooperativa UNICRED, sob o Projeto de Responsabilidade Social, que oportuniza o primeiro

emprego a jovens de 14 a 17 anos e 11 meses, que se inscrevem e visam a qualificação profissional, e quanto a inserção destes no mercado de trabalho.

Este Programa é embasado na “Lei de Aprendizagem” nº. 10.097/00, que vem complementar o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e, entre outras exigências, e determina a obrigatoriedade da contratação de aprendizes em empresas de médio e grande porte. Salienta-se assim, “a importância da implementação e cumprimento da lei da aprendizagem, para que o jovem tenha acesso ao primeiro emprego, através de capacitação e geração de renda” (FAE ..., 2009, s. p.).

Durante pesquisa realizada no período de estágio, através de visitas institucionais e pesquisas em documentos da UNICRED, notou-se que muitos foram os jovens que passaram pela cooperativa. Observando tal situação, percebeu-se a necessidade de uma resposta quanto ao que aconteceu com os jovens que tiveram a oportunidade do primeiro emprego formal após seu desligamento do Projeto, e conseqüentemente do Programa.

Instigou-nos saber como foi a experiência deste primeiro emprego para estes jovens e no que contribuiu para as suas vidas; e para os que foram contratados, como foi o processo, e qual a sua visão deste Projeto.

Portanto, realizou-se e sistematizou-se pesquisa para abordar o papel da UNICRED e do seu Projeto de Responsabilidade Social, e em que medida este Projeto proporciona aos jovens a sua inserção no mercado de trabalho após terem dele participado. Além disso, objetiva-se levantar a cerca da chance dos jovens serem contratados pela cooperativa, e, para os que não foram contratados, como foi a experiência de ter participado deste Projeto e o que contribuiu para a sua vida profissional.

As mudanças no mercado de trabalho refletem diretamente na vida da população brasileira, pois o atual contexto do mercado de trabalho exige um novo perfil do trabalhador, com capacidades de articulação e inovação contínua, com uma formação continuada. Este contexto pode elevar o número de desempregados e aumentar as desigualdades sociais, agravando a insegurança das pessoas sobre seu futuro.

E nesta perspectiva do mundo de trabalho, com exigências de novos conhecimentos, mas conseqüente retração dos postos de trabalho, os jovens passam a ser a principal vítima desse processo, pois muitos não têm qualificação, nem tampouco experiência, e ficam à mercê do trabalho informal ou desemprego, o que faz com que busquem, por medo do desemprego, o mercado de trabalho mais cedo do que a idade permitida.

Neste sentido destaca-se o Programa Jovem Aprendiz (PJA) da IDES/PROMENOR, que presta atendimento a jovens em situação de vulnerabilidade social, proporcionando a

capacitação e a inserção no mercado de trabalho, e visa garantir os direitos trabalhistas, e o crescimento da melhoria das condições de vida e cidadania dos jovens envolvidos no programa. Esta inclusão ocorre através de parcerias firmadas com empresas públicas, privadas e de economia mista.

Para a elaboração deste trabalho, realizou-se pesquisa bibliográfica e pesquisa empírica com os cinco sujeitos envolvidos no processo, destacam-se: 1) as chefias dos aprendizes, 2) funcionários da cooperativa, 3) aprendizes em exercício, 4) aprendizes desligados e postos às condições do mercado de trabalho, e 5) ex-jovens contratados como funcionários. No processo de pesquisa, através da aplicação de questionários e contatos com os jovens, pode-se verificar de que forma o PJA vem contribuindo para a formação profissional dos jovens, tendo em vista as dificuldades e exigências impostas pelo mercado de trabalho.

No primeiro capítulo, aborda-se o Cooperativismo, a Cooperativa de Crédito UNICRED Florianópolis, para que se possa compreender o significado desta Instituição e a IDES/PROMENOR.

No segundo capítulo, discorre-se sobre o jovem trabalhador e o mundo do trabalho, questões relacionadas às transformações ocorridas no mundo do trabalho e suas formas de organização, para que se possa compreender como está a atual conjuntura do mundo do trabalho para o jovem. Na continuidade do tema, apresenta-se a pesquisa e a análise dos dados e posteriormente, pontuam-se os aspectos positivos e negativos do Projeto e da Pesquisa, e faz-se sugestões a cerca do Projeto de Responsabilidade Social. E finaliza-se com as considerações finais, buscando responder aos objetivos da pesquisa.

## 2. SITUANDO INSTITUIÇÕES E CONCEITOS

### 2.1. COOPERATIVISMO, E A COOPERATIVA DE CRÉDITO UNICRED FLORIANÓPOLIS

#### 2.1.1. História do Cooperativismo

O surgimento do processo de industrialização na Europa, desencadeado pela Revolução Industrial, fez com que os artesãos começassem a viver um forte processo de descaracterização do seu trabalho, e trabalhadores rurais migrassem para as cidades, atraídos pelas fábricas, fenômeno conhecido como êxodo rural (UNICRED, 2009).

Com o modelo industrial, estabelecido no século XIX, no dia 21 (vinte e um) de dezembro de 1844, vinte e sete tecelões e uma tecelã do bairro de Rochdale, em Manchester, na Inglaterra, decidiram pela criação de uma sociedade de consumo, baseada na ajuda mútua, e fundaram a “Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale”, assim se deu o início do surgimento de cooperativas (UNICRED, 2009).

O que aparentemente parecia apenas um armazém, idealizado para oferecer aos seus associados artigos de primeira necessidade e outros serviços de ordem econômico-social, transformou-se no embrião do movimento cooperativista.

Com objetivos claros e eticamente discutidos, esses trabalhadores economizaram, durante doze meses, vinte e oito Libras e criaram uma sociedade que atuaria no ramo comercial, tendo o ser humano, e não o lucro como principal finalidade.

Esses tecelões ao iniciarem seu negócio foram motivo de deboche por parte dos demais comerciantes. Contudo, para surpresa geral, logo no primeiro ano de funcionamento o capital da empresa aumentou para cento e oitenta Libras e cerca de dez anos mais tarde o “Armazém de Rochdale” já contava com 1400 cooperados.

A sociedade prosperava economicamente, funcionando de forma democrática e exercendo sua função social. Essa atitude representou uma reação à ganância capitalista que, na época, submetia crianças e mulheres a jornadas de até dezesseis horas de trabalho. O êxito dessa iniciativa passou a ser um exemplo para outros grupos.



As cooperativas de consumo multiplicaram-se pela Europa de forma tão intensa que em 1881 já existiam cerca de mil sociedades e 550 mil cooperantes.

O cooperativismo evoluiu e conquistou um espaço próprio, definido por uma forma de pensar a pessoa, o trabalho e o desenvolvimento social. A história demonstrou que, posteriormente, essa prática também manifestou-se como alternativa de organização de trabalho nos países ditos socialistas, os quais, de outra forma, também separavam o trabalhador de seu meio de produção.

Os valores de ajuda mútua e igualdade de direitos e deveres cultivados pelos tecelões ingleses são tão fundamentais que, mesmo passados mais de cento e cinquenta anos, permanecem como o cerne desse movimento que expandiu-se pelo mundo através dos tempos e em diferentes campos da atividade humana (UNICRED, 2009).

### 2.1.2. As Virtudes do Cooperativismo

A ética e organização de trabalho proposta pelos tecelões ingleses somaram-se a outras idéias progressistas e humanistas. Em 1886, durante o II Congresso das Cooperativas de Consumo realizado em Lyon, na França, foram aprovadas, juntas aos participantes (associados, trabalhadores, professores e estudantes), as doze virtudes da doutrina cooperativista. Estas continuam atuais e são elencadas abaixo (UNICRED, 2009):

1. **Viver melhor:** Por intermédio da solução coletiva dos problemas.
2. **Pagar a dinheiro:** Sadio hábito para evitar o endividamento, que gera a dependência.
3. **Poupar sem sofrimento:** A satisfação das necessidades dos cooperados deve ser prioritária, sendo importante para a definição do que pode ser feito com as sobras.
4. **Suprimir os parasitas:** Afastar os atravessadores na compra e na venda de produtos e serviços.
5. **Combater o alcoolismo:** Viver de forma saudável, evitando os vícios e enfrentando a realidade com coragem.
6. **Integrar as mulheres na sociedade:** Ressalta a importância das mulheres estarem envolvidas na sociedade.
7. **Educar economicamente o povo:** A educação é uma ferramenta para o desenvolvimento humano.

- 8. Facilitar a todos o acesso à propriedade:** É essencial unir esforços para conquistar os meios de produção.
- 9. Reconstituir uma propriedade coletiva:** O acesso à propriedade se realiza pelo investimento em um patrimônio coletivo.
- 10. Estabelecer o justo preço:** O trabalho tem de ser remunerado e os preços definidos sem intenção especuladora.
- 11. Eliminar o lucro capitalista:** O objetivo da produção é a satisfação das necessidades humanas.
- 12. Abolir os conflitos:** As disputas diminuem pelo fato do associado ser dono e usuário da cooperativa.

Percebe-se através das virtudes elencadas acima, que desde o início do cooperativismo no mundo, o que prevalecia era a troca de idéias entre as pessoas, para solucionarem os problemas que haviam em comum. Pensando no bem de todos, foram criadas as virtudes do cooperativismo, como um “guia” necessário para o bom desenvolvimento das práticas do homem e conseqüentemente da sociedade em que vive.

Sendo assim, nota-se que o cooperativismo tornou-se uma filosofia de vida, capaz de unir desenvolvimento econômico e bem estar social, e seus referenciais se fundamentam em valores que rodeiam a participação econômica, a solidariedade, a independência e a autonomia. As pessoas que se tornam cooperados devem acreditar em valores éticos como honestidade, transparência, responsabilidade social e preocupação pelo seu semelhante.

### **2.1.3. Princípios do Cooperativismo**

Os princípios do cooperativismo são as linhas orientadoras da prática cooperativista e foram aprovados e utilizados na época em que foi fundada a primeira cooperativa do mundo, na Inglaterra, em 1844. São eles (UNICRED, 2009):

#### **1. Adesão voluntária e livre**

As cooperativas são organizações abertas à participação de todos, independentemente do sexo, raça, classe social, opção política ou religiosa. Para participar, a pessoa deve conhecer e decidir se tem condições de cumprir os acordos estabelecidos pela maioria.

## **2. Gestão democrática**

Os cooperantes, reunidos em assembléia, discutem e votam os objetivos e metas do trabalho conjunto, bem como elegem os representantes que irão administrar a sociedade. Cada associado representa um voto, não importando se alguns detenham mais cotas do que outros.

## **3. Participação econômica dos membros**

Todos contribuem igualmente para a formação do capital da cooperativa, o qual é controlado democraticamente. Se a cooperativa é bem administrada e obtém uma receita maior que as despesas, esses rendimentos serão divididos entre os sócios até o limite do valor à contribuição de cada um. O restante poderá ser destinado para investimentos na própria cooperativa ou em outras aplicações, sempre de acordo com a decisão tomada na assembléia.

## **4. Autonomia e independência**

O funcionamento da empresa é controlado pelos seus sócios, que são os donos do negócio. Qualquer acordo firmado com outras organizações e empresas deve garantir e manter essa condição.

## **5. Educação, formação e informação**

É objetivo permanente da cooperativa, destinar ações e recursos para formar seus associados, capacitando-os para a prática cooperativista e para o uso de equipamentos e técnicas no processo produtivo e comercial. Ao mesmo tempo, buscam informar o público sobre as vantagens da cooperação organizada, estimulando o ensino do cooperativismo nas escolas de 1º e 2º graus.

## **6. Intercooperação**

Para o fortalecimento do cooperativismo é importante que haja intercâmbio de informações, produtos e serviços, viabilizando o setor como atividade sócio-econômica. Por outro lado, organizadas em entidades representativas, formadas para contribuir no seu desenvolvimento, determinam avanços e conquistas para o movimento cooperativista nos níveis local e internacional.

## **7. Interesse pela comunidade**

As cooperativas trabalham para o bem-estar de suas comunidades, através da execução de programas sócio-culturais, realizados em parceria com o governo e outras entidades civis.

Portanto, estas são as sete linhas que orientam as práticas e relações do cooperativismo no mundo.

#### 2.1.4. Campos de Atuação de Cooperativas

No Brasil, existem cerca de 4.000 cooperativas e existem em torno de três milhões de cooperantes, formadas em função de diversas necessidades e com atuação em diferentes campos de atividade humana (UNICRED, 2009, s. p.).

Conforme dados da UNICRED (2009), os campos do cooperativismo são:

**Agropecuária:** São as que atuam nos ramos, agrícola e pecuário e são formadas por produtores rurais, visando aperfeiçoar o processo de produção, a obtenção de preços melhores para seus produtos, pela eliminação de atravessadores e vendendo diretamente ao consumidor.

**Educação:** Atuam na formação de escolas e centros de treinamento, sendo seus associados, pais, alunos e professores. Estes se reúnem para a conquista de melhores e mais acessíveis condições de ensino.

**Trabalho:** Congregam profissionais que prestam serviços a terceiros.

**Produção:** A produção dos bens é organizada de forma que os cooperados participem de todos os processos administrativos, técnicos e funcionais da empresa.

**Saúde:** Oferecem à população um atendimento com preços mais acessíveis do que os oferecidos pela iniciativa privada, e podem também serem formadas por usuários.

**Consumo:** Oferecem melhores condições na compra de alimentos, roupas, medicamentos e outros artigos.

**Habitacional:** Possibilitam manter e administrar conjuntos habitacionais e viabilizam a compra ou a construção da casa própria.

**Mineral:** Permitem aos trabalhadores autônomos se agruparem para realizar a extração, manufatura e comercialização de minérios.

**Especial:** Visa o desenvolvimento e maior integração social de seus associados, se identificam como cooperativas formadas por menores de idade, portadores de deficiência ou outros grupos que necessitem de tutela.

**Transporte:** Prestam serviços de transporte de cargas e passageiros.

**Turismo e Lazer:** Atendem de forma direta e prioritária seus cooperados com serviços turísticos, lazer, entretenimento, esportes, artísticos, eventos e de hotelaria.

**Infra-Estrutura:** Oferecem direta e prioritariamente serviços essenciais, como energia e telefonia aos seus cooperados. É constituído por cooperativas que têm por objetivo prestar coletivamente um determinado serviço ao quadro social.

**Crédito:** É uma instituição financeira formada por uma sociedade de pessoas, com forma e natureza jurídica própria, de natureza civil, sem fins lucrativos e não sujeita a falência. Quando um grupo de pessoas constitui uma cooperativa de crédito, o objetivo é propiciar crédito e prestar serviços de modo mais simples e vantajoso para seus associados, como por exemplo, emprestar dinheiro com juros bem menores e com menos exigências do que bancos.

Os objetivos do cooperativismo de crédito são: estabelecer instrumentos que possibilitem o acesso ao crédito e a outros produtos financeiros pelos associados; despertar no associado o sentido de poupança; conceder empréstimos a juros baixos de mercado; promover maior integração entre os empregados de uma mesma empresa, entre os profissionais de uma mesma categoria e entre micros e pequenos empresários, desenvolvendo espírito de equipe, solidariedade e ajuda mútua.

Há dois tipos de Cooperativas de Crédito:

- a) Crédito Mútuo: formadas por categorias profissionais unitárias ou afins, com ou sem vínculo trabalhista, voltadas para a área urbana e;
- b) Cooperativas de Crédito Rural: formadas por pessoas que desenvolvam, na área de atuação de cooperativas, de forma efetiva e predominante, atividades agrícolas, pecuárias ou extrativas, ou se dediquem a operações de captura e transformação do pescado.

Para a representação de tantas cooperativas existentes, foi criada a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), que é o órgão máximo de representação das cooperativas no Brasil. Essa Organização foi criada em 1969, durante o IV Congresso Brasileiro de Cooperativismo e veio substituir a Associação Brasileira de Cooperativas (ABCOOP) e a União Nacional de Cooperativas (UNASCO). A unificação foi uma decisão das próprias cooperativas.

Entre suas atribuições, a OCB é responsável pela promoção, fomento e defesa do sistema cooperativista, em todas as instâncias políticas e institucionais. É de sua responsabilidade também a preservação e o aprimoramento desse sistema, o incentivo e a orientação das sociedades cooperativas (OCB, 2009, s. p.).

A partir da criação da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), o cooperativismo no Brasil conquista mais espaço.

### **2.1.5. A Cooperativa de Crédito Mútuo UNICRED Florianópolis**

As Cooperativas de Crédito são regidas pelo disposto nas Leis nº 4.595 (de 31.12.1964), nº 5.764 (de 16.12.1971), e nº 10.406 (de 10.01.2002), e nos atos normativos baixados pelo Conselho Monetário Nacional (CMN), pelo Banco Central do Brasil (BC) e pelo seu respectivo estatuto social.

Como já exposto acima, as cooperativas são formas de organização social e econômica de importância, e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconheceu:

A importância das cooperativas para a criação de empregos, a mobilização de recursos e a geração de investimentos, assim como sua contribuição à economia, promovendo a mais completa participação de toda a população no desenvolvimento econômico e social, dentro de um contexto em que a globalização criou pressões, problemas, desafios e oportunidades novas e diferentes para as cooperativas; e que se precisam formas mais enérgicas de solidariedade humana no plano nacional e internacional para facilitar uma distribuição mais equitativa dos benefícios da globalização (OIT, 2009, s. p.).

Reafirmando a centralidade de cooperativas a OIT entende o termo, como:

Uma associação autônoma de pessoas unidas voluntariamente para satisfazer suas necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais em comum, através da criação de uma empresa de propriedade conjunta e gerida de forma democrática, baseada nos valores cooperativos da auto-ajuda, responsabilidade pessoal, democracia, igualdade, equidade e solidariedade, uma ética fundada na honestidade, transparência, responsabilidade social e interesse pelos demais, e nos princípios cooperativos internacionalmente reconhecidos elaborados pelo movimento cooperativo internacional: adesão livre e voluntária; gestão democrática por parte dos sócios; participação econômica dos sócios; autonomia e independência; educação, formação e informação; cooperação entre cooperativas, e interesse pela comunidade (OIT, 2009, s. p.).

Para as Cooperativas de Crédito no Brasil e no Mundo a,

Cooperativa de crédito é uma instituição de crédito organizada sob forma de sociedade cooperativa, mantida pelos próprios cooperados, que exercem ao mesmo tempo o papel de donos e usuários. As cooperativas de crédito são eficientes para o fortalecimento da economia, a democratização do crédito e a desconcentração de renda (OCB, 2009, s. p.).

Com isso, as cooperativas de crédito têm por objetivo a concessão de crédito e a prestação de serviços financeiros a seus cooperados com a forma mais vantajosa, geralmente emprestando dinheiro com as menores taxas, remunerando aplicações a maiores taxas, não cobrando tarifas, e com menores exigências, quando comparadas aos bancos e financeiras.

Segundo as Cooperativas de Crédito no Brasil e no Mundo,

A mutualidade, com efeito, envolve desde atividades de produção e comercialização até o oferecimento de itens para consumo e prestação de serviços nas mais diversas áreas profissionais, inclusive no setor financeiro, onde se inserem as Cooperativas de Crédito (OCB, 2009, s. p.).

A Cooperativa de Crédito dos Médicos, Profissionais da Área da Saúde e de Contabilistas da Grande Florianópolis Ltda<sup>1</sup> foi fundada com o apoio da Unimed Florianópolis e profissionais da área da saúde, em 25/10/1993. Assim, a UNICRED iniciou suas atividades em março de 1994 e, atualmente, conta com mais de 5.000 cooperados, entre pessoas físicas e jurídicas.

A UNICRED Florianópolis foi criada para administrar os recursos de quem exerce atividade na área da saúde, tendo como objetivo promover benefícios mais atrativos do que aqueles oferecidos pelo sistema financeiro tradicional, estimulando o desenvolvimento profissional e pessoal de seus cooperados.

Conforme a Organização das Cooperativas Brasileiras (2009, s. p.), “a dimensão e objetivos de uma sociedade cooperativa se enquadram em classificação específica. Ao todo são três tipos”:

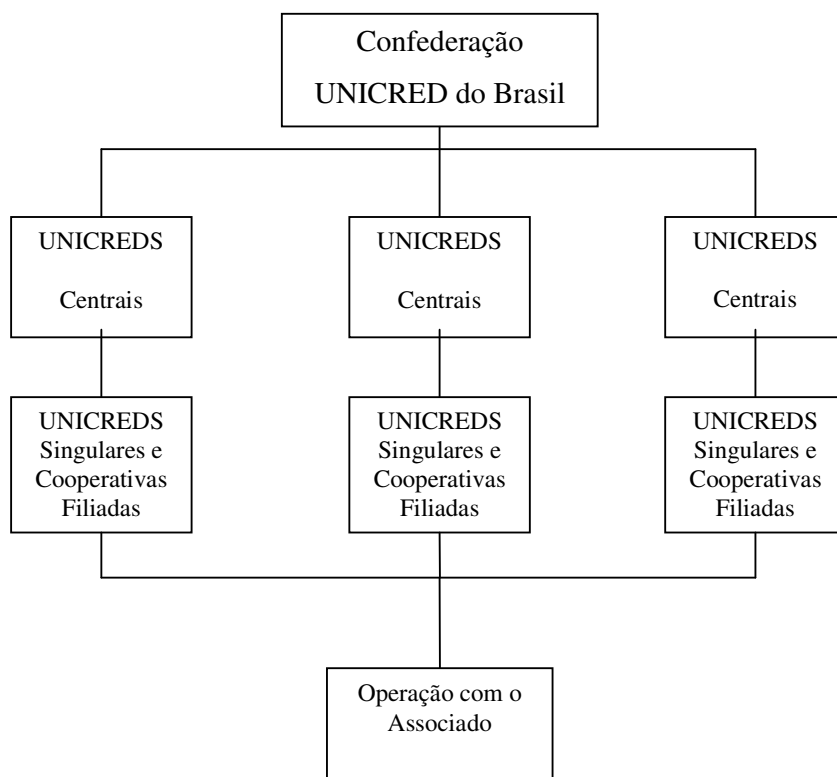
- **Singular ou de 1º grau:** tem objetivo de prestar serviços diretos ao associado. É constituída por um mínimo de 20 pessoas físicas. Não é permitida a admissão de pessoas jurídicas com as mesmas ou correlatas atividades econômicas das pessoas físicas que a integram;

---

<sup>1</sup> As sociedades limitadas são aquelas cujo capital social é representado por cotas. A responsabilidade dos sócios no investimento é limitada ao montante do capital social investido. A responsabilidade direta de cada sócio limita-se à obrigação de integralizar as cotas que subscreveu, embora exista a obrigação solidária pela integralização das cotas subscritas pelos demais sócios. As sociedades se caracterizam com o início do nome de um ou mais quotistas, por extenso ou abreviadamente, terminando com a expressão "& Cia. Ltda." (firma ou razão social) ou com o objeto social no nome da empresa, seguindo-se da expressão "Ltda" (denominação), nos termos do art. 1158 do Código Civil Brasileiro. Caso a palavra Limitada (por vezes abreviado por Lda., L.da ou Ltda.) não conste do nome da sociedade, presume-se ilimitada a responsabilidade dos sócios, passando a ter as características jurídicas de uma sociedade em nome coletivo. (Fonte: Disponível em [www.agronline.com.br](http://www.agronline.com.br), acessado em 29 de agosto de 2009).

- **Central e Federação ou de 2º grau:** seu objetivo é organizar em comum e em maior escala os serviços das filiadas, facilitando a utilização recíproca dos serviços. É constituída por, no mínimo, três cooperativas singulares. Excepcionalmente, pode admitir pessoas físicas;
- **Confederação ou de 3º grau:** organiza em comum e em maior escala, os serviços das filiadas. Três cooperativas centrais e ou federações de qualquer ramo são a quantidade mínima para constituir uma federação.

Sistema UNICRED:



Fonte: Disponível em [www.unicred.com.br](http://www.unicred.com.br), acessado em 20 de agosto de 2009.

Com isso, depara-se a seguinte tabela:



TABELA1: Atribuições e números do Sistema UNICRED

UNICRED			
Abrangência / Dados	Brasil	Central	Singulares
Atribuições	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integração</li> <li>• Representatividade Político Institucional</li> <li>• Diretrizes de Padronização</li> <li>• Domínio da Marca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atendimento às normas do BACEN</li> <li>• Integração das Singulares</li> <li>• Representatividade de Regional</li> <li>• Orientação</li> <li>• Padronização</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser a principal instituição do cooperado</li> <li>• Assessoria</li> <li>• Informação</li> <li>• Retorno sobre o Patrimônio Líquido Ajustado (PLA)</li> <li>• Atendimento Personalizado</li> <li>• Produtos e Serviços</li> </ul>
Números	<b>01</b>	<b>09</b>	<b>122 (+ 14 filiadas) em 24 Estados da Federação</b>

Fonte: Elaboração própria, com base UNICRED (2009).

Os números do Sistema Cooperativista de Créditos no Brasil se apresentam com 7.682 Cooperativas, 7.887.707 associados, e 254.556 empregados (UNICRED, 2009).

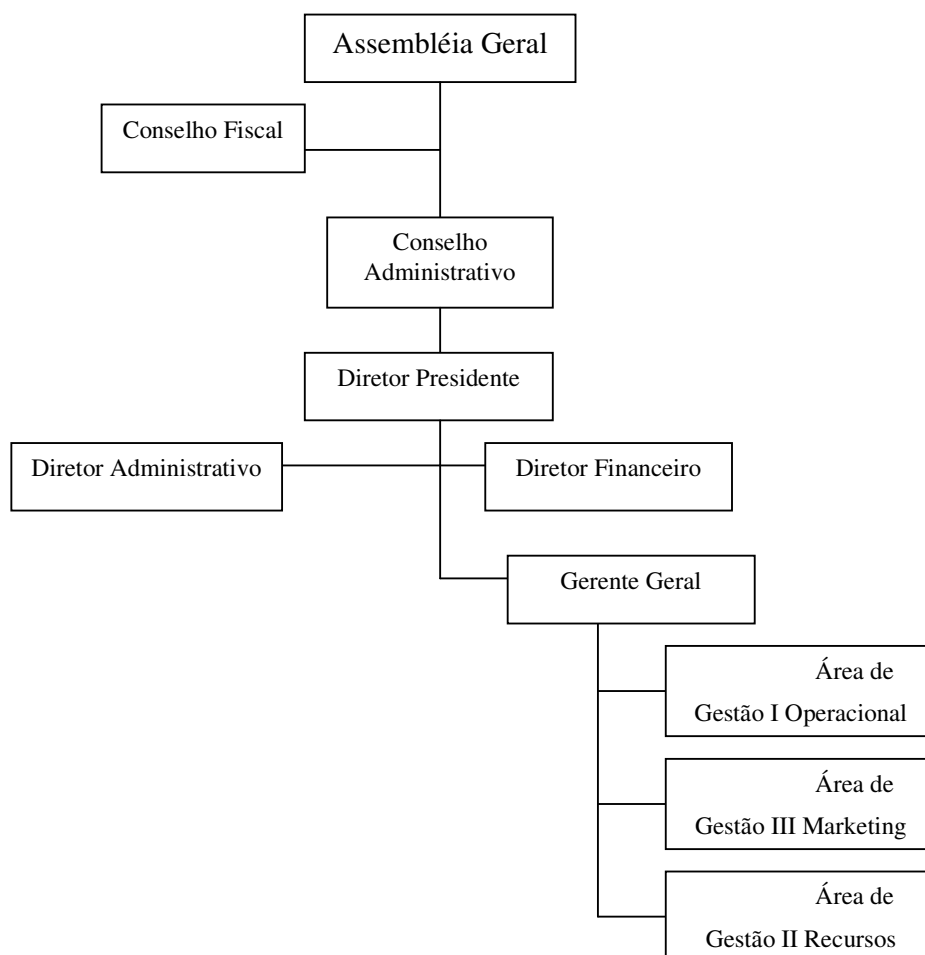
As ações do Sistema UNICRED Florianópolis são coordenadas em nível nacional pela UNICRED do Brasil e, em nível estadual (regional), pela UNICRED Central de Santa Catarina. A UNICRED do Brasil representa o Sistema como um todo, de acordo com as diretrizes traçadas por ela mesma, perante o segmento cooperativo nacional, Banco Central do Brasil, banco(s) conveniado(s), e demais organismos governamentais e privados.

Formam o quadro Social da UNICRED:

**Pessoas Físicas - Profissionais de Nível Superior:** Médicos, Zootecnistas, Veterinários, Farmacêuticos / Bioquímicos, Odontólogos, Nutricionistas, Biólogos, Fonoaudiólogos, Enfermeiros, Agrônomos e afins, Fisioterapeutas, Psicólogos, Professores de Educação Física, Químicos, Assistentes Sociais, Terapeutas Ocupacionais e Contabilistas.

**Pessoas Jurídicas:** Cooperativas de Trabalho Médico (Unimed's), Hospitais, Laboratórios e Clínicas.

Organograma da UNICRED Florianópolis:



Fonte: Elaboração própria, com base UNICRED (2009).

A Cooperativa oferece todos os serviços financeiros e a grande maioria dos produtos de um banco comercial. Integra o Sistema Financeiro Nacional (SFN) e é auditada pelo Banco Central do Brasil e pelo Sistema UNICRED.

Pode oferecer aos seus associados os seguintes produtos e serviços: empréstimos pessoais, financiamentos de bens duráveis, conta corrente/cheque especial, recebimentos de contas/débitos em conta, aplicações financeiras (recibo de depósito a prazo e cooperativo com taxas pré e pós fixadas), cartões de crédito, seguro de vida e solidário, capitalização, saneamento financeiro.

A UNICRED Florianópolis rege-se pela legislação em vigor, por seu Estatuto Social e seu Regimento Interno. O Regimento Interno é a carta de conceitos, princípios e operacionalidade da Cooperativa. Este Regimento formula uma política que atenda melhor aos objetivos da Cooperativa, fixando-lhes diretrizes e normas padronizadas e uniformes, de

condução geral e operacional, dos negócios e funcionamento, regulamentando a estrutura funcional de seus distintos cargos e funções, complementando o Estatuto Social.

A Missão da UNICRED é “promover a satisfação econômico-financeira, social e educativa ao cooperado, com produtos e serviços de qualidade, com ética e profissionalismo” (UNICRED, 2009). E, a Visão da UNICRED é ampliar as oportunidades de investimentos do cooperado através de benefícios, como taxas de rendimento melhores, sem cobrança de impostos e juros; tornando-o referencial ao profissional, integrando-se ao sistema cooperativo e consolidando-se no mercado também pelo Sistema UNICRED.

A UNICRED Florianópolis tem como objetivos:

- I- proporcionar, através da mutualidade e reciprocidade, assistência financeira aos associados em suas atividades específicas, fomentando a produção e a produtividade dos associados;
- II- prestar serviços inerentes às atividades específicas de sua modalidade social de Instituição Financeira;
- III- promover o aprimoramento técnico, educacional e social de seus dirigentes, associados, empregados e respectivos familiares através da ajuda mútua, da economia sistemática e do uso adequado do crédito, bem como da difusão de informações técnicas que visem o aprimoramento da produção e qualidade de vida;
- IV- praticar toda e qualquer operação que proporcione o desenvolvimento do crédito mútuo, nos termos dos normativos vigentes.

Em todos os aspectos de suas atividades, serão observados os princípios da neutralidade política e não discriminação religiosa, racial e social.

O Balanço Geral incluindo o confronto entre receitas e despesas, mais depreciações, é levantado, semestralmente, em 30 de junho e 31 de dezembro. A sobra apurada no final do exercício social, se houver, será distribuída da seguinte forma:

- I - 10% (dez por cento) para o Fundo de Reserva Legal;
- II - 5% (cinco por cento) para o Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social (FATES);
- III - as sobras líquidas então apuradas serão distribuídas aos associados, na proporção de suas operações com a Cooperativa, após a aprovação dos critérios de distribuição pela Assembléia Geral Ordinária, salvo decisão diversa desta.

O Fundo de Reserva destina-se a reparar perdas eventuais e a atender ao desenvolvimento das atividades da Cooperativa. Revertem em favor do Fundo de Reserva, as rendas não operacionais, os créditos não reclamados pelos Associados demitidos, eliminados ou excluídos, decorridos dois anos, excetuando-se os saldos da conta de depósitos. Ainda, os auxílios e doações sem destinação específica revertem em favor do Fundo de Reserva. O Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social destina-se à prestação de assistência aos associados, seus dependentes e empregados da Cooperativa (UNICRED, 2009, s. p.).

Para as Cooperativas de Crédito no Brasil e no Mundo,

As pessoas são a referência no cooperativismo, que tem no capital apenas o respaldo operacional. As individualidades cedem espaço para a construção conjunta da prosperidade, independente de origem, cor ou credo de qualquer ordem. Os ganhos, obtidos com equilíbrio e isonomia pelo trabalho coletivo, são de todos. Tais vantagens, todavia, considerando a dupla condição de associado (dono) e usuário, não se confundem com lucro, resultado próprio de empreendimentos cujo capital prepondera e está a serviço de poucas pessoas. As pessoas cooperam para satisfazer necessidades econômicas recíprocas, em diferentes campos, a preço justo e à luz de outros diferentes preceitos éticos (OCB 2009, s. p.).

Portanto, a UNICRED, é a união de pessoas com interesses comuns, que buscam satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais por meio de uma cooperativa organizada economicamente e de forma democrática. A cooperativa não visa lucros, sendo os direitos e deveres de todos iguais, e o resultado alcançado é repartido entre os cooperados, de acordo com a respectiva participação nas operações e atividades.

Por fim, constata-se que a missão e a visão da UNICRED, estão de acordo com as virtudes e os sete princípios cooperativistas, já vistos anteriormente.

Com base no exposto acima, é necessário situar no estudo o conceito de Responsabilidade Social, o qual será abordado no próximo item.

## 2.2. RESPONSABILIDADE SOCIAL

A responsabilidade social se identifica como um tema cada vez mais importante na atuação das organizações, exercendo impactos nos objetivos, estratégias e no próprio significado de empresas.

O contexto social em que a gestão e as decisões e ações empresariais ocorrem é dinâmico e complexo. Assim, para compreender o significado de responsabilidade social é preciso levar em conta que este significado muda com o tempo e com as circunstâncias.

Conforme Lourenço e Schroeder (2008), a sociedade humana sabe que a empresa não se resume exclusivamente no capital, pois sem os recursos naturais (matéria-prima) e as pessoas (conhecimentos e força de trabalho), a empresa não gera riquezas, não satisfaz às necessidades humanas, não proporciona o progresso e não oferece melhorias à qualidade de vida. Por isso, afirma-se que a empresa está inserida em um ambiente social, já que relaciona-se com as demais instituições e com diversos públicos. Neste sentido, Daft define a responsabilidade social como "(...) a obrigação da administração de tomar decisões e ações

que irão contribuir para o bem-estar e os interesses da sociedade e da organização" (1999, p.88).

Já Grajew, presidente do Instituto Ethos, uma das principais instituições responsáveis pela difusão do conceito de responsabilidade social na sociedade brasileira, a define como:

(...) a atitude ética da empresa em todas as suas atividades. Diz respeito às interações da empresa com funcionários, fornecedores, clientes, acionistas, governo, concorrentes, meio ambiente e comunidade. Os preceitos da responsabilidade social podem balizar, inclusive, todas as atividades políticas empresariais. (GRAJEW, 2001, s. p.).

Atualmente, existe uma grande intervenção dos diversos atores sociais, que exige das organizações uma nova postura, baseada em valores éticos que promovam o desenvolvimento sustentado da sociedade como um todo. Estas idéias ganham reforços do Instituto Ethos, que ao definir a responsabilidade social afirma que:

(...) a questão da responsabilidade social vai, portanto, além da postura legal da empresa, da prática filantrópica ou do apoio à comunidade. Significa mudança de atitude, numa perspectiva de gestão empresarial com foco na qualidade das relações e na geração de valor para todos (2009, s. p.).

É importante ressaltar que a responsabilidade social é, ainda, um processo em crescimento em vários países do mundo e, principalmente, no Brasil, como será situado a seguir.

### **2.2.1. Evolução da Responsabilidade Social no Mundo**

O tema da RS teve início nos Estados Unidos, conforme Araújo (2005, p. 22) “as primeiras manifestações dessa idéia surgiram no início do século XX, com os americanos, Charles Eliot (1906), Hakley (1907) e John Clark (1916), e, em 1923, com o inglês Oliver Sheldon”.

De acordo com Toldo (2002), na trajetória histórica da Responsabilidade Social, ocorreram alguns fatos que marcaram, como nos Estados Unidos em 1919, onde Henry Ford reverteu parte dos lucros arrecadados com a produção da empresa, para o aumento de salários, fundo de reserva e capacidade de produção. Essa atitude não foi bem quista por um grupo de

acionistas, desta forma, ocorreu um posicionamento da justiça americana, que se opôs contra a atitude de Ford, dando a justificativa que os lucros deveriam favorecer aos acionistas e não os trabalhadores.

Em 1953, a justiça americana julgou mais um caso semelhante ao de Ford, porém desta vez sua posição foi contra os interesses dos acionistas, destinando os recursos para a Universidade de Princeton. Fatos como esses abriram precedentes para as práticas de filantropia corporativa, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento social.

Foi H. R. Bowen que propôs um conceito de responsabilidade social em 1953, inspirando várias idéias novas sobre o tema e insistindo que os administradores de empresas tinham o dever moral de “implementar as políticas, tomar as decisões ou seguir as linhas de ação que sejam desejáveis em torno dos objetivos e dos valores de nossa sociedade” (STONER; FREEMAN, 1985, p. 73).

Este conceito, que via as empresas como reflexo dos “objetivos e valores” sociais estavam se contrapondo com os princípios da caridade e da custódia, que eram muito atraentes para os que tinham um interesse oculto em preservar o sistema de livre iniciativa com garantia de liberdade em relação a outras formas de pressão social.

Mas, durante a evolução do tema de responsabilidade social, viveu-se o momento no qual estudiosos afirmavam que cabia ao governo, igrejas, sindicatos e organizações não-governamentais, o suprimento das necessidades das comunidades, através de ações sociais organizadas e não cabia às corporações, que na verdade precisavam satisfazer seus acionistas. Um dos principais proponentes desta idéia é Milton Friedman ao afirmar que:

Há uma, e apenas uma, responsabilidade social das empresas: usar seus recursos e sua energia em atividades destinadas a aumentar seus lucros, contanto que obedeçam as regras do jogo (...) [e] participem de uma competição aberta e livre, sem enganos e fraudes (...) (FRIEDMAN *apud* STONER e FREEMAN, 1985, p. 73).

Porém, entende-se, de outro lado, ser necessário somar as forças para se ter uma sociedade fundada no respeito pela natureza, nos direitos humanos e na justiça econômica e em uma cultura de paz.

As décadas de 1970 e 1980 trouxeram consigo a preocupação de como e quando a empresa deveria responder a cerca de suas obrigações sociais. Nestas décadas, a ética empresarial começou a desenvolver-se e consolidou-se como um campo de estudo.

O trabalho da empresa passa a não visar somente o lucro, mas também o bem-estar da sociedade. E é através de investimentos em programas e projetos sociais que as empresas colocam em prática parte de suas ações de Responsabilidade Social. Neste sentido, Melo Neto e Froés entendem que:

A empresa deve financiar projetos sociais porque é certo, justo e necessário assim proceder. É um mecanismo de compensação das “perdas da sociedade” em termos de concessão de recursos para serem utilizados pela empresa. E não uma ação caridosa, típica dos capitalistas do início do século, que utilizavam filantropia como forma de expiação dos seus sentimentos de culpa por obterem lucros fáceis às custas da exploração do trabalho das pessoas e dos recursos naturais abundantes. (1999, p. 84).

A questão da participação das empresas na solução de necessidades públicas está nas pautas das discussões atuais. Embora alguns defendam que a responsabilidade das empresas na área pública limita-se ao pagamento de impostos e ao cumprimento das leis, crescem os argumentos de que seu papel não pode ficar restrito a isso, até por uma questão de sobrevivência das próprias empresas.

Outro argumento é o fato de que adotar posturas éticas e compromissos sociais com a comunidade pode ser um diferencial competitivo e pode ser também um indicador de rentabilidade e sustentabilidade ao longo prazo. A idéia é de que os consumidores passam a valorizar comportamentos nesse sentido e a preferir produtos de empresas éticas, "cidadãs" ou "solidárias".

Para Chiavenato, "(...) entre uma empresa que assume uma postura de integração social e contribuição para a sociedade e outra voltada para si própria e ignorando o resto, a tendência do consumidor é ficar com a primeira" (1999, p.447). Além disso, argumenta que, ao atuar de forma ética e preocupada com a sociedade, a empresa desenvolve valores e práticas com efeitos positivos sobre seus colaboradores, gerando melhores resultados.

A responsabilidade social vem assumindo uma nova postura da empresa cidadã baseada no resgate de princípios éticos e morais, tendo nesta responsabilidade, uma estratégia para o futuro. Uma empresa que se preocupa com princípios éticos e morais de cidadania oferece transparência na qualidade de seus produtos, valoriza seus funcionários, capacita-os, e proporciona análises ergonômicas para a realização de suas funções, além de considerar questões como valorização humana no processo de trabalho.

### 2.2.2. Evolução da Responsabilidade Social no Brasil

A Responsabilidade Social no Brasil começa a ser discutida com a criação da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE) durante os anos 60. Alguns dos princípios desta associação baseiam-se na aceitação de que a empresa, além de produzir bens e serviços, possui funções sociais realizadas em nome dos trabalhadores e do bem-estar da comunidade. Embora este assunto motivasse discussões, foi apenas em 1977 que mereceu destaque a ponto de ser tema central do 2º Encontro Nacional de Dirigentes de Empresas.

E foi somente na década de 90 que o movimento de valorização da responsabilidade social empresarial no Brasil, ganhou forte impulso, através da ação de entidades não governamentais, institutos de pesquisa e empresas sensibilizadas para esta questão. O trabalho do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) na promoção do balanço social é uma de suas expressões e tem logrado progressiva repercussão. (IBASE, 2009, s. p.).

Entidades como o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas - GIFE (1995) e o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (1998) reúnem organizações preocupadas em desenvolver ações voltadas para a comunidade e praticar seus negócios de maneira ética e socialmente responsável. O assunto de responsabilidade social vem ganhando significativo destaque na mídia nacional, assim como está proliferando debates, seminários, prêmios e publicações relacionados a ele.

Ainda no ano de 1993, Betinho e o IBASE lançam a Campanha Nacional da Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida com o apoio do Pensamento Nacional das Bases Empresarias (PNBE). Este é o marco da aproximação dos empresários com as ações sociais (IBASE, 2009, s. p.).

No ano de 1998, Oded Grajew fundou o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. O Instituto serve como ponte entre os empresários e as causas sociais. Seu objetivo é disseminar a prática social através de publicações, experiências vivenciadas, programas e eventos para seus associados e para os interessados em geral, contribuindo para um desenvolvimento social, econômico e ambientalmente sustentável e incentivando a formação de uma nova cultura empresarial baseada na ética, princípios e valores. (ETHOS, 2009, s. p.).

Em 1999, a adesão ao movimento se refletiu com 68 empresas publicando seu balanço social no Brasil.



Os anos 1990 no Brasil, no ponto de vista econômico, foram marcados pelo agravamento das desigualdades sociais, elevação das taxas de desemprego e entre outras recessões. Com isso desencadeou-se as desigualdades sociais em nosso país, resultando nas mudanças na condução das políticas sociais no Brasil. Nesse período, um tipo de regressão dos direitos sociais apontava para a necessidade de redução da cobertura social estatal, e sugeria-se uma nova formatação dos sistemas de proteção social. Foi neste período que a responsabilidade social empresarial ganhou relevância maior, pois materializou-se a montagens de fundações e associações que deveriam servir como canais para concretizar o investimento do setor empresarial na área social, ambiental e cultural.

Sobre a Responsabilidade Social Empresarial é importante verificar o que Góis; Santos e Costa discutiram no XI Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais no ano de 2003:

A idéia de responsabilidade social empresarial é ainda objeto de disputa em pelo menos dois planos. O primeiro, de ordem conceitual, toca particularmente a abrangência e implicações operacionais e políticas do termo. Só como exemplo, podemos salientar que enquanto para alguns a RSE caracteriza-se pela adesão a uma dada ética e pelo desenvolvimento de ações claramente desvinculadas de interesse pelo lucro e distintas do marketing empresarial, para outros, vista de forma mais ampla, ela chega mesmo a incluir o cumprimento das obrigações trabalhistas, ambientais e fiscais previstas em lei.

Entretanto não pode-se esquecer das enormes contradições no que se diz respeito ao diagnóstico desta crise, pois o empresariado tem grande parcela de culpa na complexa situação que o país vive, e que são eles os grandes formatadores dos problemas sociais brasileiros, e ainda conforme Góis; Santos e Costa (XI Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, 2003):

Uma outra contradição reside na antinomia entre a definição do que seria a responsabilidade social “legítima” e as práticas concretas relacionadas aquela mesma definição. A responsabilidade social empresarial é entendida nos discursos analisados como o desenvolvimento de ações sociais regulares, de abrangência ampla, sistemáticas e consistentes, desvinculadas do interesse imediato pelo lucro e das ações de marketing empresarial. Contudo, estudos mostram que parte significativa de projetos abrigados na rubrica RSE tem componentes que de forma mais ou menos imediata buscam propagandear produtos empresariais e ampliar um dado mercado consumidor.

Com isso, vê-se a necessidade de entender as diferenças entre filantropia e Responsabilidade Social.

### 2.2.3. Diferenciando Filantropia e Responsabilidade Social

Segundo o Hospital da Providência (2008, s. p.), filantropia é:

A origem etimológica da palavra filantropia significa “amizade pela humanidade”. O conceito original, desenvolvido no início do século passado, parte do princípio de que a ação social nasce, fundamentalmente, da decisão individual de um possuidor de bens ou recursos financeiros, que acredita que esses recursos doados a uma entidade ou a uma causa podem fazer a diferença na vida de uma pessoa. Outra abordagem para a filantropia é quando ela atua como um segmento da sociedade civil que busca construir um sistema alternativo da situação de exclusão do ser humano. Essa abordagem utiliza o recurso privado para o benefício público, buscando transformar a sociedade, a partir de programas e projetos criativos, testes modelos que tornam serviços e bens mais acessíveis, construção de relações entre diferentes setores e grupos sociais, geração de capital humano e social, influência em políticas públicas. Seu compromisso é com a mudança da sociedade, com a alteração do status quo.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social aborda o conceito de Responsabilidade Social, e a diferencia da filantropia:

A filantropia é basicamente uma ação social externa da empresa, que tem como beneficiária principal a comunidade em suas diversas formas (conselhos comunitários, organizações não-governamentais, associações comunitárias, etc.) e organizações. A responsabilidade social é focada na cadeia de negócios da empresa e engloba preocupações com o público maior (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente), cuja demanda e necessidade a empresa deve buscar entender e incorporar aos negócios. Assim, a responsabilidade social trata diretamente dos negócios da empresa e de como ela os conduz (2009, s. p.).

Só será possível fazer transformações de vidas, quando é realizado trabalho contínuo, e não trabalho de atividades pontuais ou caritativas, que não instruem ou desenvolvem valores, crenças e novas atitudes.

Desta forma, a Responsabilidade Social permeia-se na valorização da vida, das pessoas, suas diferenças e seus potenciais; da maneira que se respeita e protege o meio ambiente e os recursos naturais, e também da ética, da dignidade e da transparência das relações.

Melo Neto e Fróes definem que “a filantropia baseia-se no assistencialismo, no auxílio aos pobres, aos desvalidos, desfavorecidos, miseráveis, excluídos e enfermos” (2001, p.26).

Com o objetivo de tentar esclarecer as diferenças entre a filantropia e a responsabilidade social, Melo Neto e Fróes apresentam o que segue no quadro abaixo:

TABELA2: Diferenças entre Filantropia e RS

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

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

Portanto, com o que foi exposto até o momento, pode-se afirmar que a responsabilidade social empresarial ganha espaço diferenciando-se das ações pontuais, caritativas e eventuais nas quais se alicerça a filantropia, pois estende suas práticas para além da comunidade, considerando fundamental o planejamento e gerenciamento das ações. A filantropia não exige um retorno de seu impacto, no sentido de causar alguma mudança em determinada realidade ou de proporcionar maior inclusão social e econômica.

Também há de se considerar o termo “voluntariado empresarial” o qual entende-se como “um conjunto de ações realizadas por empresas para incentivar e apoiar o envolvimento dos seus funcionários à atividades voluntárias na comunidade” (PORTAL ..., 2009, s. p.).

A partir de todas essas possibilidades de ações de caráter social, o ponto mais importante e essencial que deve permear essas práticas é a cidadania. Neste contexto, Melo Neto e Fróes expressam que,

A empresa socialmente responsável torna-se cidadã porque dissemina novos valores que restauram a solidariedade social, a coesão social, e o compromisso com a equidade, a dignidade, a liberdade, a democracia e a melhoria da qualidade de vida de todos que vivem na sociedade (2001, p.36).

Conforme Rico a empresa cidadã:

É aquela que se insere na comunidade, investindo recursos próprios, com o cuidado de monitorar o seu investimento, acompanhando projetos que possam trazer possibilidade de auto-sustentabilidade e multiplicação (2004, p.77).

Ser cidadão é ter consciência de que é sujeito de direitos. Direitos à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade, enfim, direitos civis, políticos e sociais. Mas este é um dos lados da moeda. Cidadania pressupõe também deveres. O cidadão tem de ser cômico das suas responsabilidades enquanto parte integrante de um grande e complexo organismo que é a coletividade, a nação, para cujo bom funcionamento, todos têm de dar sua parcela de contribuição. Somente assim se chega ao objetivo final.

Portanto, a ação social de uma empresa cidadã, perpassa por questões de união de esforços, de idéias e ideais e também de metas que traduzem de maneira mais verdadeira os princípios que movem estas ações e que buscam a construção de um mundo melhor.

Ser cidadão é estar consciente dos seus direitos e deveres e de sua participação efetiva no contexto social, e saber que é capaz de suscitar uma visão crítica, de progredir e de assumir novos posicionamentos.

Em relação ao sistema cooperativista é importante destacar que se pauta e objetiva a construção da ajuda mútua. Com isso, a cidadania na perspectiva cooperativista também está contextualizada nas relações de trabalho distanciando-se de relações de exploração, tirania, parcialidade e a desigualdade.

E, como forma de fomentar o exercício da cidadania, destaca-se a atuação de entidades como a IDES/PROMENOR, que será realizada no próximo item.

### 2.3. INTERCONEXÃO ENTRE IDES/PROMENOR E UNICRED

#### **2.3.1. A Irmandade do Divino Espírito Santo**

A Irmandade do Divino Espírito Santo (IDES) foi fundada no século XVIII, mais precisamente no ano de 1773. É uma organização filantrópica, católica, assistencial, sem fins lucrativos, com sede e foro na cidade de Florianópolis. Iniciou suas atividades sociais em 1910, com o Abrigo denominado Lar São Vicente de Paulo, e em 1977 criou o Jardim de Infância Girassol.

As ações sociais desenvolvidas pela IDES no século XVIII, possuíam basicamente características de cunho caritativo, pois a religião Católica foi quem deu início às ações caridosas, organizando movimentos de ação social e voltando os esforços para as obras sociais.

Para maior entendimento do Projeto, faz-se necessário ter maiores conhecimentos a cerca do surgimento da PROMENOR e quanto as suas atividades, conforme será mostrado no próximo item.

### **2.3.2. A Sociedade Promocional do Menor Trabalhador (PROMENOR)**

A Sociedade Promocional do Menor Trabalhador (PROMENOR) surgiu da iniciativa de esposas de prefeitos, secretários municipais e outras pessoas do círculo de amizades das primeiras damas. Começou a ser pensada em 1969 através da Diretoria de Assistência Social (DAS) quando formou a Comissão do Menor<sup>2</sup>. Essa comissão formulou o Projeto do Menor Trabalhador que em, 1971, após muitas dificuldades, foi concretizado.

O Projeto iniciou suas atividades em 1971 com atendimento a adolescentes cadastrados no Programa de Engraxates da Prefeitura Municipal de Florianópolis. Este Programa tinha como principal objetivo buscar a prevenção da marginalização do menor, oferecendo-lhe oportunidades de desenvolvimento integral, o que gerou posteriormente a implantação do Programa do Menor Engraxate dentro da Instituição.

Em 09 de dezembro de 1971, a PROMENOR foi reconhecida como utilidade pública municipal (Lei nº 1.048), e em 1º de abril de 1972, como utilidade pública estadual (Lei nº 4.705), o que contribuiu para a realização das atividades da Instituição frente às diversas instâncias de poder que se apresentavam. E foi neste período que a Instituição tornou-se uma empresa locadora de serviços, encaminhando o primeiro jovem para trabalhar como *office-boy* no Banco do Estado de Santa Catarina (BESC).

Em 1977 diante da crise financeira que a PROMENOR estava passando, a diretora da Instituição procurou a Irmandade do Divino Espírito Santo (IDES) e propôs a formação de uma parceria. Assim, em maio do mesmo ano, a PROMENOR passou a ser mantida e administrada pela IDES, continuando sua trajetória de atendimento a crianças e adolescentes.

---

<sup>2</sup> O termo “menor” é utilizado aqui tendo em vista fidelidade ao texto publicado pela Instituição.

No decorrer dos anos, a PROMENOR continuou sua trajetória voltada e alicerçada pelo que regulamenta o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), bem como a Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas, objetivando cada vez mais garantir e melhorar as condições de vida dos sujeitos atendidos.

No que se refere à questão do direito à profissionalização, à proteção no trabalho, o ECA destina o capítulo V, artigos 60 e 69 para tal, e determina prioridades e requisitos a serem cumpridos, conforme se verifica a seguir:

Art. 60º – É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

Art. 69º - O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observando os seguintes aspectos, entre outros:

I – Respeito a condição peculiar de pessoas em desenvolvimento;

II – Capacitação profissional adequada no mercado de trabalho.

É justamente com base nestes artigos que a atuação profissional da PROMENOR vem se pautando ao longo dos anos, buscando instrumentos legais para efetuar as atuações e ações institucionais.

### **2.3.3. A Instituição IDES/PROMENOR**

A IDES/PROMENOR é uma entidade sem fins lucrativos, conhecida popularmente como Organização Não-Governamental (ONG), de caráter civil, religioso e filantrópico, devidamente cadastrada no Conselho Municipal da Criança e do Adolescente, conforme determina a Lei 8.069/90 (ECA) e é gerenciada por uma diretoria de voluntários, sendo sua área de abrangência a região da Grande Florianópolis.

A instituição insere-se na política de atenção à criança e ao adolescente e procura desenvolver um trabalho cuja principal missão é: “Atuar na assistência e formação de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, visando promover a cidadania e o desenvolvimento social” (IDES/PROMENOR, 2009, s. p.). Atualmente, mantém alguns programas e núcleos:

- *Núcleo da Infância (Programas: Abrigo Lar São Vicente de Paulo + Centro de Educação Infantil Girassol - CEIG):* O Núcleo da Infância tem como objetivo contribuir para a formação pessoal, psicossocial e educativa de crianças de 0 a 06 anos e acolher em regime

de abrigo aquelas que tiveram seus direitos violados, conforme preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente.

O abrigo Lar São Vicente de Paulo atualmente atende, em regime de internato, 25 crianças entre 0 e 6 anos, vítimas de negligência familiar, abandono, maus tratos ou abuso sexual. Estas são encaminhadas ao abrigo pelo Conselho Tutelar ou pela Vara da Infância e Juventude. A permanência das crianças no abrigo é de caráter temporário, uma vez que este serve de transição para a colocação de crianças em família substituta, adotiva ou mesmo o retorno das mesmas para a família de origem. A equipe responsável pelo abrigo é composta por 01 pediatra voluntário, 01 pedagoga voluntária, 01 fisioterapeuta voluntária, 01 dentista voluntária, 02 cozinheiras, 16 auxiliares materno-infantil, além de cuidadores voluntários.

O CEIG atende diariamente 215 crianças em caráter de creche, num período de onze horas diárias. O público alvo são crianças de 1 ano e meio à 6 anos de idade, cujos pais apresentam dificuldades financeiras e residem na região da grande Florianópolis. O objetivo do CEIG é atender as crianças com uma abordagem pedagógica que estimule seu desenvolvimento e aprendizagem, num processo de autodescoberta e construção de sua personalidade. Utiliza-se uma metodologia que instiga a participação de todos os envolvidos no processo, inclusive dos pais. A equipe de professores e auxiliares recebe capacitação continuada através de parcerias com outras organizações, principalmente a prefeitura municipal de Florianópolis. Fazem parte da equipe de trabalho do CEIG 11 professoras, todos com formação de nível superior em pedagogia, 14 auxiliares de sala, 01 secretária, além de 01 pedagoga, que planeja todas as atividades do Centro Educacional.

Alguns profissionais como Assistente Social, Psicóloga, Monitora de Educação, assim como a Coordenadora (que possui formação em Serviço Social), atuam em todo núcleo, atendendo tanto as crianças do abrigo quanto as do Centro Educacional.

- *Núcleo Arte e Educação (NAE):* Atende atualmente 185 crianças e adolescentes de 6 a 14 anos, nos períodos matutino e vespertino, de acordo com o período escolar, (freqüentam o núcleo no horário oposto ao da escola). As crianças e adolescentes participam diariamente de diferentes oficinas pedagógicas, tais como artes cênicas, artes plásticas, esportes, dança, música e capoeira. A capacidade de atendimento do NAE é de 200 crianças e adolescentes, sendo estes provenientes de famílias com baixa renda e situação de vulnerabilidade. O objetivo do núcleo é envolver as crianças e adolescentes em atividades que possibilitem o desenvolvimento de habilidades conceituais e pessoais, que façam a diferença no ambiente em que vivem. A equipe de trabalho deste núcleo é composta por: 01 Coordenação e Assistente Social; 01 Pedagoga; 01 Educadora Social; 01 Auxiliar de Coordenação; 05 estagiários sendo

01 de Serviço Social, 02 de informática e 01 de música; 01 Psicologia Organizacional; 02 auxiliares de serviços gerais; 04 monitores de educação (Capoeira, Música, Artes plásticas, Dança e Artes Cênicas); 06 professores da PMF (Artes Cênicas, Artes Plásticas, Dança, Música e 02 de Educação Física) e 02 estagiários de odontologia (Projeto de extensão).

• *Núcleo Formação e Trabalho (NUFT)*: Compreende o atendimento de adolescentes de 14 a 18 anos, oportunizando a estes a inserção no mercado de trabalho, juntamente com uma capacitação profissional. Também é realizado o acompanhamento do desenvolvimento desses adolescentes em seu ambiente de trabalho. O objetivo deste projeto é proporcionar aos jovens o crescimento, melhoria nas condições de vida e de cidadania, sempre em consonância com o que preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente e as leis trabalhistas. A inserção desses adolescentes no mercado de trabalho ocorre através de convênio estabelecido entre a Instituição e empresas de caráter público ou privado. Ao desenvolver as atividades de inserção dos adolescentes no mercado de trabalho, o NUFT também está em consonância com a Lei da Aprendizagem n.º 10.097/2000 (Anexo B), bem como com o Decreto n.º 5.598/2005 (Anexo C).

• Programa Jovem Aprendiz (PJA), que será especificado detalhadamente no próximo item.

Os recursos financeiros para a manutenção de todos os programas desenvolvidos, no sentido de preparar cidadãos para a vida adulta e inserção social, é proveniente de doações de associados e da comunidade, convênios com o poder público municipal e estadual, promoções especiais, festa do Divino Espírito Santo, comercialização dos produtos confeccionados e parcerias com empresas para encaminhamento de jovens aprendizes.

#### **2.3.4. O Programa Jovem Aprendiz**

Conforme visto anteriormente, o Projeto do Menor Trabalhador iniciou suas atividades em 1971.

Segundo preconiza o ECA, as empresas que se propuserem a trabalhar com adolescentes devem levar em consideração o trabalho, a cidadania e a qualificação, para que se faça o investimento na formação desses jovens como profissionais, assegurando seus direitos. Falar de cidadania significa falar sobre direitos diversos, como por exemplo, o acesso a aprendizagem e a saberes que irão construir novas relações entre os sujeitos.



O Programa Jovem Aprendiz (PJA) chamava-se “Programa Jovem Trabalhador” (PJT), e atendia adolescentes de 14 a 18 anos. Foi a partir do ano de 2000, com a Lei 10.097, que alterou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que o Projeto mudou sua nomenclatura. Conforme a Lei 10.097 de 2000, “é proibido qualquer trabalho a menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos”. No PJT o jovem trabalhava cinco dias da semana e de 4 em 4 meses ia à IDES/PROMENOR em um único dia para participar da formação teórica.

Já o PJA viabiliza um processo educativo e de formação contínua, que por meio do Núcleo Formação e Trabalho insere e acompanha adolescentes de ambos os sexos, de 14 a 17 anos e 11 meses, preferencialmente de baixa renda e provenientes da grande Florianópolis, no mercado de trabalho como aprendizes. Além disso, objetiva a formação contínua, a melhoria das condições de vida e o exercício da cidadania expresso como segue:

Inserir os jovens no mercado de trabalho, assegurando seus direitos trabalhistas e previdenciários, oportunizando o aprendizado profissional visando sua inclusão participativa e crítica no contexto social (IDES/PROMENOR, 2009, s. p.).

A inserção destes jovens no mercado de trabalho ocorre através de parcerias e convênios com empresas, tendo atualmente em torno de 80 empresas conveniadas.

Tanto a empresa pode ser a contratante dos jovens quanto a instituição IDES/PROMENOR, conforme consta no Art. 431 da CLT, alterado pela Lei 10.097/00, confirmado pelo Art. 15 do Decreto 5.598/05. E, se for a empresa a “contratante”, ela responsabiliza-se pelas obrigações sociais, previdenciárias e trabalhistas. Os convênios podem ser feitos de forma indireta ou direta.

A forma indireta é quando a empresa não tem ligação direta com o jovem, a empresa paga à PROMENOR a taxa de formação, benefícios, encargos e o salário; e a IDES/PROMENOR repassa ao jovem, já com os descontos. E a forma direta é quando a empresa contrata diretamente o jovem, sem o intermédio da IDES/PROMENOR, e arca com todas as despesas e paga somente à IDES/PROMENOR a taxa de formação.

Estas empresas são de economia mista, pública e privada. Nestas, os adolescentes prestam serviços como *office-boy/girl*, e garantem assim acesso à direitos trabalhistas (contrato de trabalho, férias, fundo de garantia por tempo de serviço – FGTS, 13º salário, aviso prévio).

O Programa visa o crescimento desses jovens, a melhoria das condições de vida e o exercício da cidadania. Este Programa vai de encontro ao que prevê a missão da Irmandade do Divino Espírito Santo, a Lei 10.097/00 (Lei da Aprendizagem) e o ECA.

A Aprendizagem no Brasil está regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no ano de 2000 foi submetida ao processo de modernização através da promulgação da Lei 10.097/00, e ainda o Decreto nº 5598/05 que vem estabelecer os parâmetros necessários para o cumprimento adequado da legislação, bem como regulamentar a contratação dos aprendizes.

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

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

Visando dar suporte as empresas que desejam adequar-se a Lei da Aprendizagem, e contribuir efetivamente no processo de formação e fortalecimento da auto-estima dos jovens, desenvolveu-se o Projeto “Aprendiz em Serviços Administrativos Financeiros e Comerciais”, com duração de 16 a 19 meses, divididos em 09 módulos teóricos, (desenvolvidos na instituição), com 300 horas/aula e 01 módulo prático, (desenvolvido na empresa). Os conteúdos dos módulos teóricos são: Cidadania, Palavras e Números, Ambiente de Trabalho, Empresa, Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais, Educação Digital, Desafios e Oportunidades da Atualidade, Trilha para o Futuro, Esporte, Cultura e Lazer.

A partir do oitavo módulo, o que trata da “Trilha para o Futuro”, o jovem passa a ser “preparado” para o desligamento da empresa, ele aprende a elaborar seu currículo e mapeia onde pode distribuí-lo, também identifica os aspectos observados em uma entrevista e elenca as carreiras profissionais existentes, observando com as quais tem maior identificação.

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

atividades práticas na empresa quatro dias na semana, e um dia é reservado para formação teórica na Instituição.

Através dessa formação técnico-profissional é objetivado proporcionar ao aprendiz a ampliação das possibilidades para inserção no mercado de trabalho.

As atividades realizadas pelo PJA compreendem:

- Inscrições dos adolescentes;
- Treinamentos;
- Avaliação Médica;
- Encaminhamentos;
- Admissões;
- Avaliações nas empresas;
- Reuniões e encontros de formação;
- Atividades desportivas;
- Desligamentos (ocorrem quando o adolescente completa 17 anos e 11 meses, sendo então desligados automaticamente do Programa, ou quando a empresa solicita a substituição, ou mesmo quando o adolescente pede para ser desligado).

De acordo com o regulamento do PJA e em conformidade com o ECA, para se estar na condição de Jovem Aprendiz é obrigatório o vínculo com uma escola, e a desistência escolar implica em desligamento imediato do Programa.

A remuneração mensal do jovem aprendiz é definida em meio salário mínimo e vale transporte. Todo aprendiz contratado tem anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). No término do contrato de aprendizagem, o jovem receberá certificação da aprendizagem desenvolvida, conforme previsto na lei 10.097/00.

Através dos estudos levantados, coloca-se a necessidade de contextualizar informações sobre o Projeto de Responsabilidade Social da UNICRED, que será abordado no próximo item.

### **2.3.5. O Projeto de Responsabilidade Social da UNICRED**

Vários foram os motivos para a UNICRED desenvolver o Projeto de Responsabilidade Social. Existem Leis Municipais, Estaduais e Federais que promovem

incentivos fiscais na área cultural e artística, concedidos para as pessoas jurídicas, que através de patrocínios ou doações praticam o marketing socialmente responsável e colaboram com o fortalecimento das organizações. A legislação brasileira incentiva o desenvolvimento de SER através de benefícios fiscais concedidos às organizações e empresas que promovem através de patrocínios ou doações ações socialmente responsáveis.

Segundo a autora Negrão cita:

As cooperativas pagam quase todos os tributos que as empresas normais, mas o tipo de taxa varia de acordo com o ramo da cooperativa e o estado no qual tem sede. Em geral, as cooperativas pagam Imposto de Renda (IR) sobre os atos não-cooperativos, e são isentas quanto aos atos cooperativos (2004, s. p.).

As pessoas jurídicas que contribuem para projetos culturais, sob a forma de doações ou patrocínios, gozam de incentivo fiscal de âmbito federal, ou seja, de dedução do imposto de renda.

O primeiro Projeto de Responsabilidade Social – Inserção Social do Menor – foi desenvolvido logo após a UNICRED Florianópolis ser constituída (25/10/1993). Surgiu da iniciativa da Superintendência que apresentou a viabilidade de desenvolver um Projeto que proporcionasse uma experiência de primeiro emprego a jovens. A direção da UNICRED apoiou está idéia e alguns funcionários se envolveram com o Projeto, e o mesmo foi posto em prática logo após um ano da cooperativa estar em funcionamento (sem data definida, ano 1994).

A UNICRED Florianópolis passou a contratar para a função de *office-boy*, adolescentes com boas notas na escola, através da parceria com a IDES/PROMENOR. Os jovens passaram a vivenciar esta experiência e aos poucos foram sendo definidas atividades que fazem parte do processo e da organização do trabalho desenvolvido pela cooperativa.

A cooperativa disponibiliza todos os seus esforços na melhoria da renda de seus cooperados, na medida em que conseguem reter para o grupo associado às sobras, que, numa relação de trabalho capitalista, ficam em poder do empregador. As condições de trabalho, na medida em que as cooperativas transformam empregados, produtores, profissionais liberais e outros em empresários, são os quais determinam em comum e de forma democrática as regras de atuação.

Para que a forma democrática seja praticada, os cooperados precisam exercitar o processo de autogestão, o que exige um permanente programa de capacitação e de promoção

em vista do que o sistema cooperativista exige, e coloca, assim, em prática o respeito à liberdade, à democracia, à igualdade e à solidariedade.

É objetivo permanente da cooperativa, destinar ações e recursos para formar seus cooperados, capacitando-os para a prática cooperativista e para o uso de equipamentos e técnicas no processo produtivo e gerencial. Ao mesmo tempo, busca informar o público sobre as vantagens da cooperação organizada, estimulando o ensino do cooperativismo nas escolas de ensino fundamental e médio. Assim, as cooperativas trabalham para o bem-estar de suas comunidades através de execução de programas sócio-culturais, realizados em parceria com o governo e outras entidades civis.

Adotando uma visão progressista do ensinar e aprender, do participar como sujeito histórico dentro do contexto social em que permite a autonomia e independência, a UNICRED aderiu ao Projeto, que prevê a inserção do jovem trabalhador como forma de obter a sua primeira experiência profissional, de fazer contato com um modelo de gestão participativo, de propiciar ao jovem, o contato com metodologias tecnológicas e sociais a serviço dos seres humanos.

Portanto, para a UNICRED, o objetivo deste Projeto de Responsabilidade Social, é proporcionar aos jovens a qualificação em serviços administrativos, visando a inserção do adolescente aprendiz no mercado de trabalho, além de estimulá-lo à prática da cidadania, valores éticos e profissionais dentro e fora do ambiente de trabalho. O Projeto fundamenta-se nos princípios do cooperativismo, o qual se destaca a realização da justiça social, promovendo o cooperado, e eliminando o lucro do intermediário.

Também faz parte desta experiência o respeito à diferença cultural, social e econômica. O jovem tem o direito de saber como funciona a sociedade, de compreender como conviver com, e em grupos como sujeitos curiosos e indagadores, e de conhecer seus direitos e deveres.

Sendo assim, alguns dos motivos que levaram a UNICRED a desenvolver este projeto foram:

- Cumprir alguns itens que compõe o sistema cooperativista, como ajuda mútua, a solidariedade junto à sociedade onde a UNICRED está inserida, oportunizando experiências para jovens que normalmente fazem a sua primeira experiência de trabalho.
- Incentivar a formação destes jovens através do fortalecimento do interesse que é comum a todos, ou seja, incentivá-lo para construir uma sociedade mais justa, apoiando-o no fortalecimento de valores, despertando-o a capacidade de trabalhar em grupo, de assumir responsabilidade e de

fortalecimento da confiança. e capacitá-los e qualificá-los através da primeira experiência de trabalho (Projeto Social UNICRED, 2009, p. 6).

Com base no Estatuto da UNICRED,

- a) O item III, dos objetivos, que diz: “promover o aprimoramento técnico, educacional e social de seus dirigentes, associados, empregados e respectivos familiares através da ajuda mútua, (...), que visem o aprimoramento da produção e qualidade de vida”;
- b) Os dizeres finais dos objetivos: “em todos os aspectos de suas atividades, serão rigorosamente observados os princípios da neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social”, e;
- c) A sua Missão: que é de “promover a satisfação econômico-financeira, social e educativa ao cooperado, com produtos e serviços de qualidade, com ética e profissionalismo”;
- d) E do FATES – Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social: que se destina à prestação de assistência aos associados, seus dependentes e empregados da Cooperativa (UNICRED, 2009, s. p.).

Conforme proposto nos objetivos do Projeto, a população atendida no mesmo é de jovens que estão em busca do seu primeiro emprego (o que difere da população atendida da UNICRED, que são profissionais da área da Saúde e Contabilistas), e atualmente estão trabalhando na empresa cerca de oito adolescentes, de dezesseis a dezessete anos.

Não existe meta de atendimento de adolescentes no Projeto dentro da cooperativa, pois ocorre uma demanda da própria UNICRED. Ou seja, quando a mesma necessita de jovens trabalhadores para integrar o corpo da cooperativa é repassado à IDES/PROMENOR, a qual seleciona alguns adolescentes conforme o perfil da empresa e encaminha à Assistente Social que presta serviços através de assessoria à UNICRED. Esta inicia as atividades de seleção e entrevistas com os jovens, com o objetivo de verificar se estes possuem o perfil de funcionário que a empresa procura.

Quanto aos critérios de seleção para identificar o perfil dos jovens que a cooperativa solicita são:

- O jovem deve estar vinculado ao Programa da IDES/PROMENOR;
- O jovem deve saber a importância da sua formação através da assiduidade e bom rendimento escolar;
- Deve haver abertura por parte do jovem em querer desenvolver suas competências e habilidades para que ele avance no processo de auto-aprendizagem, formação técnica e de consciência solidária;

- O jovem deve demonstrar visão de futuro focado na construção de um projeto de vida saudável;
- Que haja a compreensão por parte do jovem de que a sua experiência com a UNICRED é uma possibilidade de complementação de aprendizagem técnica, social e cultural.

Referente aos programas, oferecidos aos adolescentes, a própria IDES/PROMENOR oferece cursos de capacitação, atendimento psicológicos, pedagógicos e vale-transporte.

Quanto ao convênio entre a UNICRED com a IDES/PROMENOR, este se dá de forma indireta. A UNICRED oferece como diferencial o Vale Alimentação e Plano de Saúde UNIMED e ainda, uniforme de trabalho para cada adolescente, o que se destaca entre outras empresas conveniadas com a IDES/PROMENOR, pois a grande maioria não oferece estes benefícios. Através destes benefícios, a UNICRED visa incentivar o jovem a continuar estudando, e não abandonar a escola para trabalhar em outras empresas. A centralidade do objetivo do Projeto de RSE é de profissionalizar, oportunizar o aprendizado e o amadurecimento, criar responsabilidades, desenvolver a organização, disciplina, ética e também de contribuir para a auto-estima positiva e saudável.

Porém, é importante também ressaltar as atribuições da cooperativa, que são:

- Designar “colaborador” para acompanhamento da aprendizagem;
- Oportunizar a vivência prática dos módulos teóricos;
- Oferecer ambiente adequado para o desenvolvimento das atividades;
- Repassar á Instituição os valores referentes ao desenvolvimento do Projeto de aprendizagem.

As atribuições da IDES/PROMENOR são:

- Recrutar, preparar e selecionar adolescentes;
- Designar “colaborador” para acompanhamento da aprendizagem;
- Realizar acompanhamento mensal;
- Visitar periodicamente a empresa;
- Desenvolver os módulos teóricos;
- Oferecer atividades sócio-recreativas e desportivas;
- Realizar atendimentos individuais e familiares;
- Promover encontros com os responsáveis legais dos adolescentes.

Referente aos recursos que a UNICRED destina ao Projeto pode-se considerar:

- O valor que a UNICRED paga a IDES/PROMENOR de R\$ 5.195,00 por mês, em torno de R\$ 577,23 por cada adolescente, porém a IDES/PROMENOR repassa aos adolescentes o salário de R\$ 232,50, com os descontos (abatimentos de taxa de formação e os fiscais), sendo então o salário líquido de R\$ 215,00.
- Os honorários pagos a Assistente Social: por cada contratação e atendimento de acompanhamento individual, a mesma recebe R\$ 500,00.
- Vale-Alimentação mensal de R\$ 335,81 para cada jovem.
- Plano de saúde da UNIMED de R\$ 105,79 para cada jovem.
- E uniformes, de verão e inverno, para os meninos e meninas.

O Projeto Jovem Aprendiz representa um grande avanço na responsabilidade social para os jovens que necessitam de projetos desta natureza. No atual contexto são eles que demandam mais informações sobre o mundo das profissões, o universo profissional e especialmente sobre si mesmos.

Conforme Paola Cappellin e Raquel Giffoni (2007, s. p.):

Para o filósofo P. Ricoeur (1994), o sentido da responsabilidade das instituições, alimenta uma relação. Conecta a preocupação de imputar (atribuir obrigações e limitações) a quem exerce um poder (econômico, como no caso aqui tratado), com o esforço de atribuir proteção a quem é mais fraco. Essa “reabilitação da empresa no sistema social” (Borzeix, 1986, p. 4) parece se conectar ao conjunto de alterações internas da própria sociedade, quando a economia e o emprego modificam suas contribuições para o desenvolvimento.

Este Programa aliado ao Projeto de RSE da UNICRED deve fornecer ferramentas para o crescimento dos jovens, para a formação e dar possibilidades de uma vida mais estável, de integração junto á sociedade, de melhoria na convivência familiar e, conseqüentemente, do conjunto da comunidade.

O Projeto da UNICRED, portanto, foi concebido por se acreditar que o jovem, pelas limitações oferecidas no próprio meio em que vive, ou seja, são jovens carentes, com isso necessitam de mais oportunidades. Pelo modo como as atividades são oferecidas pelo Projeto, o jovem terá condições de desenvolver atividades desafiadoras, colocando-o em situações de decisões, tanto individuais quanto coletivas, e ao final das atividades e com o desenvolvimento do curso oferecido pela Instituição, o jovem terá condições de enfrentar as incertezas e reconhecer suas potencialidades, trabalhando e produzindo em equipe, sendo um profissional competente, favorecendo a sua auto-estima e a sua valorização pessoal; assim



como perceberá o trabalho como valor moral humano, porque crescer significa intensificação, progressão, extensão, onde se desenvolve, se amplia e se prospera. Após a experiência de trabalho dos jovens em empresas e organizações, estes, deverão estar com mais experiência e qualificados para enfrentar com mais clareza e entendimento as dificuldades de seu bem próximo, o universo profissional.

Sendo assim, o PJA oferecido pela IDES/PROMENOR e desenvolvido como ação de Responsabilidade Social na UNICRED, se enquadra nos programas de geração de trabalho e renda, levando à discussão sobre a inserção do jovem no mundo do trabalho. Desta forma, abaixo identificar-se-á as atividades do Serviço Social no Projeto Jovem Aprendiz da UNICRED.

### **2.3.6. O Serviço Social da UNICRED e o Projeto Jovem Aprendiz**

O Serviço Social está profundamente ligado à reprodução das relações sociais e é através de sua atuação que muitas possibilidades podem vir a ser desenvolvidas para consolidar a cidadania. Desta forma, o presente item busca, através de explicitações referentes ao fazer profissional do assistente social e de sua atuação no Projeto Jovem Aprendiz, proporcionar o entendimento da relação do Serviço Social com as formas de inserção do indivíduo, principalmente dos jovens, enquanto força de trabalho.

O desenvolvimento das forças produtivas e as relações sociais engendradas nesse processo determinam novas necessidades sociais e novos impasses que passam a exigir profissionais especialmente qualificados para o seu atendimento, segundo os parâmetros da “racionalidade” e “eficiência” inerentes à sociedade capitalista (IAMAMOTO; CARVALHO, 1986, p.77).

Com isso, está colocado ao Assistente Social o investimento na sua formação profissional, no conhecimento, que seja capaz de fazer análise macroscópica do contexto, afim de fornecer respostas e acompanhar as novas demandas sociais e políticas, vislumbrando os desafios e as perspectivas profissionais, uma vez que o exercício profissional está estreitamente articulado á história, e ao tempo presente.

Assim,

Um dos maiores desafios que o assistente social vive no presente é desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e capazes de preservar e efetivar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano. Enfim, ser um profissional propositivo e não só executivo (IAMAMOTO, 2006, p. 20).

Enfim, exige-se ser um profissional comprometido, pois como cita Guerra (2007), os projetos profissionais organizam-se em torno de um conjunto de conhecimentos teóricos e saberes interventivos, com princípios, valores e diretrizes éticas e políticas, de orientações acerca do profissional que se pretende formar.

A assistente social não é funcionária da cooperativa, ela presta assessoria à UNICRED e responde pelo Projeto quando faz contato com a Instituição o qual o jovem está vinculado – IDES/PROMENOR.

A assistente social é contratada para trabalhar no processo de seleção e de manutenção adequando as características mais marcantes do jovem, quer seja no mapeamento sócio-econômico e cultural ou mesmo no seu núcleo familiar, escolar e comunitário. Ainda identifica entre os jovens, que se apresentam à vaga, qual melhor se adapta a experiência, verificando o grau de responsabilidade, a capacidade de cuidar de si, a sua forma de organização, etc.

A assistente social faz a abordagem junto aos profissionais da UNICRED que o receberão e farão o desenvolvimento do processo do ensino-aprendizagem do jovem, adotando a abordagem dialógica.

E, tendo em vista as rápidas transformações pelas quais o mundo do trabalho está passando e avaliando as influências das mesmas no caráter participativo e democrático da educação, não se pode falar em participação democrática sem considerar a família como força mobilizadora e co-responsável do processo educativo. Sendo assim, o profissional faz a interação entre a IDES/PROMENOR, a Cooperativa, o jovem e a sua família.

Portanto, o Serviço Social na Cooperativa com a sua assessoria têm como objetivos efetivar a responsabilidade social na empresa e oferecer aos jovens de baixa renda, formação profissional, respeitando sua condição como pessoa e auxiliando-o no seu processo de desenvolvimento, a fim de que exerça seus deveres e seus direitos como cidadão.

Assim, neste contexto, o Serviço Social, em sua atuação, tem a oportunidade de favorecer a inserção dos cidadãos na realidade de forma privilegiada, pois pode exercitar nesse processo o que objetiva o projeto ético-político, favorecendo a reprodução da força de trabalho não apenas reproduzindo o sistema atual, mas procurando trabalhar junto a essas

necessidades e demandas apresentadas pelos trabalhadores. E, pautando-se pelos princípios fundamentais do Código de Ética Profissional do Assistente Social (2003), têm-se importantes considerações que norteiam a atuação do assistente social em qualquer que seja a instituição empregadora:

- Reconhecimento da liberdade como valor Ético central e das demandas políticas a ela inerentes – autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais;
- Ampliação e consolidação da cidadania, considerada tarefa primordial de toda sociedade, com vistas à garantia dos direitos civis e políticos das classes trabalhadoras;
- Compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional;
- Exercício do Serviço Social sem ser discriminado nem discriminar, por questões de inserção de classe social, gênero, etnia, religião, nacionalidade, opção sexual, idade e condição física.

É importante registrar que a atuação do Serviço Social na IDES/PROMENOR é voltada para a formação que objetiva atender as necessidades das empresas, e dos jovens, bem como o desenvolvimento do senso crítico, da emancipação e da cidadania de seus usuários, orientando-os para a busca da independência como sujeitos no desenvolvimento de competências que atendam à demanda do mercado de trabalho.

Por isso é fundamental que a IDES/PROMENOR, junto com a Cooperativa e o Serviço Social, dêem continuidade ao processo de formação do adolescente, enfatizando o desenvolvimento pessoal e profissional do jovem, evidenciando a importância da capacitação e aquisição de conhecimento como base para o aprendizado do trabalho e no processo de formação do indivíduo.

Entende-se que, oportunizando a inclusão do jovem no mercado de trabalho, esta inclusão poderá contribuir com o amadurecimento e desenvolvimento desse jovem diante da realidade em que se insere.

Embora, alguns autores, como Iamamoto e Carvalho (1986) apontam que o Serviço Social está fortemente vinculado aos interesses da classe dominante reproduzindo a venda da força de trabalho, faz-se necessário que, de alguma forma, o indivíduo se inclua na realidade atual, a qual é intensamente atrelada à satisfação das necessidades avaliadas como básicas. Grande parte dos jovens inscritos no Projeto Jovem Aprendiz buscam essa satisfação de necessidades tanto pessoais como da vida em família. Os autores mencionados expõem que:

É do rendimento do trabalhador, isto é, do salário, que depende, portanto, a satisfação das necessidades, saúde, lazer, habitação, educação, etc. E o preço da força de trabalho é socialmente determinado considerando-se o mínimo indispensável para cobrir as necessidades consideradas básicas em cada momento histórico particular, de acordo com o nível de desenvolvimento alcançado pela sociedade (IAMAMOTO; CARVALHO, 1986, p.98).

Sabe-se que a adolescência é uma fase em que a atenção se volta principalmente aos estudos e ao desenvolvimento pessoal, porém não são todos que podem vivenciar desta maneira a sua juventude. O jovem inscrito no PJA busca autonomia, independência e experiência profissional, e se existe uma Lei para a inserção do jovem no mercado de trabalho, é preciso fazer valer o que rege essa Lei. Assim, o PJA não atua somente de acordo com as imposições do capital, mas também com a intenção de colocar em prática o que o jovem objetiva.

Tendo em vista que o tema a inserção do jovem no mundo do trabalho atravessa de forma subjacente o que até aqui foi abordado, ou seja, o projeto de responsabilidade social da UNICRED e a IDES/PROMENOR, será abordado no próximo capítulo especificamente, o tema, a inserção dos jovens no mundo do trabalho.

### 3. O JOVEM TRABALHADOR E O MUNDO DO TRABALHO

Ações voltadas ao bem-estar de crianças e adolescentes foram lentamente sendo estabelecidas, praticadas e consolidadas nos últimos anos. Mesmo com a promulgação do ECA, o direito à profissionalização nessa fase da vida é pouco exercido e de forma muito conturbada.

Com as fortes e constantes transformações do mercado de trabalho, as exigências feitas para a inserção nesse meio, provocam os sujeitos a buscarem capacitação profissional e a se adaptarem a uma nova realidade profissional, buscando serem trabalhadores mais flexíveis, comprometidos e interessados.

Desta forma, oportunizar ao adolescente a sua inserção no mercado de trabalho requer entender como se dá o desenvolvimento do trabalho na sociedade atual e a realidade do jovem trabalhador.

#### 3.1. TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS NO MUNDO DO TRABALHO

De acordo com Mota “chamamos mundo do trabalho a um amplo conjunto de fatores ligados entre si e que abrangem todas as relações que determinam o modo de trabalhar e a maneira como a sociedade vê o trabalho” (1997, p. 58). O mundo do trabalho tem passado por profundas transformações. Neste contexto, é importante primeiramente, resgatar alguns elementos relacionados com o processo de acumulação do capital, que vem alterando o mundo do trabalho.

A crise de acumulação do capital, ocorrida nos anos 70, manifesta-se na queda da taxa de crescimento da produtividade, na elevação dos custos salariais decorrente da rigidez da organização industrial e da organização Taylorista/Fordista<sup>3</sup> do trabalho, queda acelerada da taxa de lucro e, endividamento das empresas e Estados (DIEESE, 1996). Esse conjunto de

---

<sup>3</sup> Este modelo Taylorista/Fordista pode ser definido da seguinte maneira: “Por uma prescrição de tarefas aos trabalhadores de produção – consideramos meros executores (...). Por uma divisão funcional, técnica e social do trabalho, como maior parcelamento de tarefas e com uma especialização extrema dos setores de fabricação, controle de qualidade, manutenção, engenharia (tempos e métodos). Por uma organização do trabalho em linhas de montagem para produção em grande série de artigos padronizados sem especial preocupação com a qualidade, utilizando um grande contingente de trabalhadores pouco qualificados. A produtividade é baseada em ritmos elevados no rendimento” (ESTUDOS E PESQUISAS IPROS, 1997, p. 16).

elementos, entre outros, formou a crise do padrão de acumulação Fordista/Keynesiano, que vai sendo substituído por novas formas de organização do trabalho.

Com isso, surge um novo modelo de organização da produção desenvolvido no Japão, chamado Toyotismo. Este novo paradigma de empresa integrada e flexível propõe uma forma de envolvimento do trabalho que não seja autoritário, contrapondo-se ao modelo Taylorista/Fordista. Segundo Antunes e Alves:

No que diz respeito ao mundo do trabalho, a década de 80 foi uma década de grande salto tecnológico que vivenciou uma revolução técnica no interior do capitalismo, principalmente no que diz respeito ao desenvolvimento das forças produtivas, e esse enorme salto tecnológico, de que a automação, a robótica, a microeletrônica são as expressões por excelência, fez com que o modelo de produção, que tanto particularizou o capitalismo do século XX, o padrão fordista de produção fabril, a lógica taylorista de organização do trabalho deixasse de ser o único modelo dominante no processo de trabalho. Houve a emergência de um conjunto expressivo de processos produtivos no interior do capitalismo que, de alguma forma, mesclam, substituem, alteram esse padrão fundado no binômio fordismo e taylorismo. Se considerarmos, por exemplo, a experiência japonesa, o chamado toyotismo talvez sintetize com mais riqueza esse modo alternativo de produção do capital de nosso dia, explicitando em que medida ele altera, mescla, transforma esse padrão taylorista fordista dominante (2009, s. p.).

Estas novas formas de organização do trabalho foram impondo mudanças no padrão Fordista e acarretaram a flexibilização dos processos e relações de trabalho, dos padrões de consumo de forma a dispor de um mercado globalizado.

A globalização da economia vem como uma estratégia do capital associada a “terceira revolução industrial” (NETTO, 1996, p. 91). Nesta, o padrão baseia-se na reestruturação industrial, flexibilização da produção e intensificação do trabalho. A III Revolução Industrial tem como base a tecnologia e a microeletrônica, sendo o computador sua alavanca fundamental.

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

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

redução em determinados ramos, e por uma maior qualificação. Surgem, então, novas formas de exercer trabalho, como os trabalhadores autônomos, o trabalho informal sem vínculo empregatício e, a terceirização de tarefas.

Segundo Antunes e Alves (2004, s. p.), “o mundo do trabalho atual tem recusado os trabalhadores herdeiros da cultura fordista, fortemente especializados, que são substituídos pelo trabalhador “polivalente e multifuncional” da era toyotista. Ou seja, o trabalhador em potencial será aquele altamente especializado, com a capacidade de desempenhar múltiplas tarefas, com espírito empreendedor, sempre em constante busca por formação intelectual e profissional, onde o recurso básico é o conhecimento.

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

### 3.2. ATUAL CONJUNTURA DO MUNDO DO TRABALHO: OCUPAÇÃO E EMPREGO

Conforme acompanha-se em telejornais, revistas e jornais impressos, atualmente vive-se grandes incertezas no mundo do trabalho, o qual apresenta o desemprego com grandes proporções e que é um dos maiores problemas da atualidade. O desemprego passou a ter destaque no cenário brasileiro, refletindo em altos índices de serviços terceirizados, eventuais, relações contratuais de trabalho individuais e desempregados.

O aumento da economia informal, conseqüentemente, resulta no aumento do subemprego e, na queda de remuneração, gerando um aumento de trabalhadores pobres. Neste sentido, o desemprego vem romper com a sociabilidade, bloqueando acesso aos direitos básicos de cidadania, o que se constitui numa das maiores preocupações das pessoas.

A robótica e a microeletrônica possibilitaram uma revolução tecnológica de enorme intensidade, contribuindo para uma divisão e individualismo no espaço do trabalho. Neste sentido, a tecnologia é, por um lado, criadora de atividades relacionadas com conhecimentos científicos e, por outro lado, pode destruir postos de trabalho, profissões e empregos que, por sua introdução, deixaram de existir ou passaram a ser menos importantes do que antes.

As máquinas tornaram-se inteligentes e baratas passando a fazer o que antes só era feito pelos trabalhadores, transformando-se em seus concorrentes.

Mas mesmo diante de tais impactos e incertezas, os trabalhadores vivem, nesta nova década, uma maior consciência, que é o resultado do significado qualitativo do trabalho humano e não apenas o quantitativo da máquina que importa. Com uma nova visão crítica dos trabalhadores em relação à produtividade, todo trabalho tecnicista, mecânico e funcional da relação de trabalho passa a ter valores culturais e políticos. A prática profissional transforma o meio de vivência do trabalhador em seu aspecto construtor de potencialidades e como meio de desenvolvimento crítico, pessoal e profissional (BASTOS, 1991, p. 32, 33).

Logo, diante de um mundo de transformações na esfera do trabalho, e mesmo diante de uma nova consciência do saber, os trabalhadores devem ser capazes de enfrentar os novos problemas apresentados às novas estratégias empresariais de alta competitividade, qualidade e inovação. Essas mudanças exigem o desenvolvimento de um novo projeto de organização do trabalho, capaz não apenas de reagir à reestruturação empresarial, mas de propor o modo e as condições em que os trabalhadores querem realizar o trabalho (SCHULTZ, 1998, p. 38).

E é diante de uma realidade de trabalho com novas exigências que se deparam os jovens iniciantes no mercado de trabalho, em uma realidade na qual a qualificação é exigida, mas a qual não se tem acesso fácil e adequado nos meios educacionais. Assim, por terem pouca experiência, ou até mesmo nenhuma, os jovens passam a vivenciar uma nova realidade de mercado. É importante salientar, que mesmo com a formação escolar completa, isso não se torna uma garantia para inserir-se no mercado de trabalho.

Segundo dados do IBGE, “a região Sudeste tem maior nível de instrução, esperando-se com isto que a população entre mais tardiamente no mercado de trabalho, em função da vida escolar”. Conforme este órgão,

A partir da série dos Censos Demográficos brasileiros é possível avaliar a evolução do contingente de 15 a 24 anos de idade. Muito embora os efetivos absolutos apresentem uma tendência de crescimento, este experimenta um paulatino processo de desaceleração a partir da década de 70. Em 1940, eram 8,2 milhões de jovens neste grupo etário e 30 anos depois estes jovens e adultos jovens já somavam 18,5 milhões. Em anos mais recentes, 1991 e 1996, os respectivos censos populacionais enumeraram 28,6 e 31,1 milhões de pessoas de 15 a 24 anos de idade. Mas é examinando as variações absoluta e percentual do contingente de jovens de 15 a 24 anos, entre 1991 e 1996, que se evidencia o impacto das estruturas etárias passadas sobre a derivada do Censo Populacional 1996. Se em um período de 11 anos estes jovens incrementaram-se em 3,5 milhões, significando uma variação percentual entre 1980 e 1991 de 13,9%, em apenas cinco anos (1991-1996) este segmento experimentou um acréscimo de 2,5 milhões de jovens, representando um aumento de 8,8% (1997, s. p.).



O mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas passou por diversas transformações, algumas tipicamente associadas aos movimentos conjunturais da economia, enquanto outras já representavam o aprofundamento de mudanças estruturais iniciadas em meados da década de 70. Um dos movimentos mais notáveis foi o ingresso maciço de mulheres no mercado de trabalho (IBGE 1997).

É na Região Sul que o conjunto de mulheres jovens apresenta a taxa de atividade mais elevada, 60,3%. Este resultado pode ser explicado, pelo menos em parte, pela própria dinâmica do mercado de trabalho no sul do país, que oferece condições favoráveis de ingresso não só para mulheres como também para o conjunto da população economicamente ativa. Outro aspecto a ser considerado é o forte peso da atividade agrícola na região (IBGE 1997, p. 45).

As desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres são construídas socialmente e não determinadas pelo sexo, sobretudo quando se trata de educação. Nos três indicadores selecionados, as mulheres jovens apresentaram índices mais favoráveis do que os homens, isto é, não só quanto ao número de estudantes como também na proporção de alfabetizados e daqueles com curso superior.

Essa diferença favorável em relação às mulheres é um fenômeno que vem se repetindo nas últimas décadas e a explicação plausível reside no fato de que os homens se inserem mais precocemente no mercado de trabalho, enquanto as mulheres conseguem conciliar melhor, atividades de estudo e trabalho com os afazeres domésticos (IBGE 1997, p. 48). Também de acordo com dados do IBGE (1997), “os grupos compreendidos entre as idades de 15 a 19 anos apresentaram os valores mais altos de taxas de desocupação”.

Segundo estudos preliminares de agosto de 2007 realizados pelo DIEESE, na década atual, a taxa de desemprego aberto da população adulta diminuiu levemente (6,1%, em 2005), mas o desemprego dos jovens aumentou (19,1%, em 2005), impedindo uma queda da taxa geral de desemprego.

Depois de um período tenso, quando a economia e a população brasileira sentiram os efeitos da crise financeira mundial, o país dá claros sinais de que o pior já passou. Um deles é o reaquecimento do mercado de trabalho, que depois de três meses de saldos negativos entre admissões e demissões, voltou a contratar. O último levantamento do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), mostra claramente o bom desempenho de todo Brasil com aumento significativo de empregos com Carteira assinada. Só no mês de junho (2009), foram gerados 119.495 novos empregos formais, crescimento de 0,37% em relação ao estoque do mês anterior.

Nos seis primeiros meses de 2009, foram contabilizados 299.506 novos postos. O bom resultado mostra que o Brasil foi o único país do G-20 a fechar o semestre com saldo positivo de empregos.

Segundo o Portal do Trabalho e Emprego (MTE, 2008), o presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e o ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, anunciaram a meta de inclusão de jovens durante a I Conferência Nacional da Aprendizagem Profissional, realizada em Brasília, nos dias 24 a 26 de novembro de 2008. Nesta ocasião Lupi disse que a intenção do Ministério do Trabalho é sensibilizar o empresariado a cumprir a lei já existente e, assim, abrir portas de empregos para os jovens.

Durante a conferência, duas portarias foram assinadas. A primeira institui o selo “Parceiros da Aprendizagem”, a ser concedido pelo MTE àquelas empresas que desenvolverem ações em favor da aprendizagem; e a segunda cria o Fórum Nacional Permanente pela Aprendizagem. O objetivo do Fórum é proporcionar um espaço para reunir anualmente todos os agentes envolvidos com ações de aprendizagem (governo, empresários, trabalhadores e sociedade civil), a fim de discutir e criar novos mecanismos para promover a contratação de aprendizes.

O placar do aprendiz, atualizado em setembro de 2008, baseado na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e no CAGED do MTE, mostra que atualmente no país existem 140.181 aprendizes, contratados por apenas 8% das empresas brasileiras.

E é nesse sentido, que a UNICRED juntamente com a IDES/PROMENOR atua, buscando oportunizar aos jovens uma experiência de trabalho, colaborando na construção de uma consciência crítica de que trabalho é direito, devendo fazer deste uma fonte de conhecimento, um lugar onde é possível se reconhecer e se identificar como ser integrante, e parte crítico e construtor de seu desenvolvimento.

Para reverter o quadro do desemprego são elaboradas diversas alternativas, como políticas e programas de geração de emprego. O Programa Jovem Trabalhador se enquadra nos programas de geração de trabalho e renda, sendo relevante discutir sobre a inserção do jovem no mundo do trabalho.

### 3.3. O JOVEM E A SUA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

Atualmente vivencia-se uma realidade bastante controversa no que diz respeito ao mercado de trabalho. Inserir-se nesse meio exige cada vez mais preparo, maior qualificação e competência por parte daquele que busca essa inclusão. Muitas são as pessoas que estão à procura da oportunidade do primeiro emprego e da realização profissional, ou por obrigação, ou por necessidade, ou seja, a inserção no mercado de trabalho é prioridade na vida de muitos, inclusive dos jovens.

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

Porém na realidade brasileira, as chances dos jovens encontrarem uma oportunidade de trabalho têm sido cada vez mais escassas, levando-os a aprenderem fora do âmbito escolar uma nova realidade, que é a difícil inserção no mercado de trabalho. O desempenho do mercado acirrou fortemente competições pelas poucas oportunidades de trabalho, fazendo com que o jovem passe a ser a principal vítima desse processo. Os jovens buscam alguma forma de trabalho para que possam garantir sua sobrevivência e a de seus familiares.

Assim, muitas vezes o jovem acaba por buscar o trabalho informal, indo trabalhar em atividades como: tomar conta de carros, engraxarem sapatos, vender mercadorias nas avenidas, sendo tais atividades caracterizadas como forma de trabalho, pois não encontra oportunidades para sua inserção formal, na medida em que, no Brasil, as formas relativas à inserção do jovem no mercado de trabalho são insuficientes e inadequadas.

Como tendência presente no mundo do trabalho, Antunes e Alves apontam:

A crescente exclusão dos jovens, que atingiram a idade de ingresso no mercado de trabalho e que, sem perspectiva de emprego, acabam muitas vezes engrossando as fileiras dos trabalhos precários, dos desempregados, sem perspectivas de trabalho (2009, s. p.).

Os motivos que levam o jovem a inserir-se no mercado de trabalho podem ser os mais diversos: exigência dos pais, independência financeira, questão de necessidade, aprendizado e experiência profissional.

No entanto, inserir-se no mercado de trabalho, hoje, exige muita qualificação, independente da idade, classe e/ou condição social. Vive-se um momento de profundas transformações referentes ao mundo do trabalho, forçando o trabalhador a engajar-se nesse ritmo cada vez mais acelerado e excludente.

Entretanto, não apenas para satisfação do mercado econômico, mas também para aquisição de conhecimentos e aprendizados, as exigências são muitas, para a inserção desses jovens no mercado de trabalho, isso devido às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, sendo imprescindível que haja formação e interesse por parte destes que procuram tal inclusão, pois a modernização e a tecnologia alteram diretamente o perfil da oferta de emprego, tornando indispensável uma nova educação, mais versátil, criativa, polivalente, capaz de se adaptar as inovações tecnológicas, trabalho em equipe e que as pessoas se motivem a buscar novos conhecimentos e qualificações constantes.

A necessidade da primeira experiência, do contato com o fazer profissional é cada vez mais exigida para que se tenha a oportunidade do trabalho. É desta forma que os jovens conseguirão desenvolver suas práticas, visto que:

Os avanços científicos e tecnológicos exigem indivíduos capazes de lidar com as constantes inovações. Nesse contexto, surge a necessidade de um novo perfil de trabalhador, com novos conhecimentos e saberes necessários à realidade em mudança (HOFFMANN, 2008, p.18).

Vale ressaltar que, mesmo buscando a qualificação e capacitação profissional, interagindo com uma nova forma de desenvolvimento, muitos não têm a garantia dessa inserção.

Com o intuito de analisar o trabalho da UNICRED com os jovens aprendizes, foram elaborados questionários e realizado análise sobre os mesmos, os quais estarão expostos no próximo item.

#### 3.4. A SITUAÇÃO DOS JOVENS PARTICIPANTES DO PJA DA UNICRED

Neste item apresentam-se cinco blocos de temas a partir de dados decorrentes da aplicação de questionários com cinco tipos de sujeitos na UNICRED: 1) as chefias dos aprendizes, 2) funcionários da cooperativa, 3) aprendizes em exercício, 4) aprendizes

desligados e postos às condições do mercado de trabalho, e 5) ex-jovens contratados como funcionários. Inicialmente, irá se expor os procedimentos adotados no levantamento de dados.

### 3.5. CONSIDERAÇÕES SOBRE OS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa, segundo Minayo (2003, p. 17) “alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente á realidade do mundo. Portanto, embora seja uma prática teórica, a pesquisa vincula pensamento e ação”. Assim, a pesquisa é construção de conhecimentos a partir da reflexão e do uso de procedimentos de investigação.

Os procedimentos metodológicos são as etapas percorridas para a construção da pesquisa, direcionando o caminho a se seguir, iniciando-se desde a seleção dos participantes até a análise dos dados levantados. Neste sentido, para Oliveira, “a metodologia compreende um conjunto de operações que devem ser sistematizadas e trabalhadas com consistência” (2007, p. 46).

Assim, enquanto a metodologia de pesquisa inclui a teoria da abordagem (o método), os instrumentos de operacionalização (as técnicas), a criatividade do pesquisador, e uma conclusão com recomendações, os procedimentos metodológicos se referem mais especificamente aos procedimentos de investigação para levantar os dados de pesquisa.

Para responder a problemática de reflexão deste TCC, foi realizada uma pesquisa, e, com isso, a metodologia desta, pautou-se sobre algumas reflexões realizadas durante o período de estágio realizado ao longo do ano de 2009 na Cooperativa UNICRED Florianópolis, em especial no Projeto de Responsabilidade Social, o PJA. Partiu-se de indagações, entre as quais:

- O que acontece com o jovem após ser desligado do Projeto?
- Este conseguiu inserir-se no mercado de trabalho com facilidade?
- Como é percebido o processo de formação contínua dos jovens inseridos no PJA por parte dos orientadores?
- Como os jovens aprendizes avaliam o seu processo de trabalho desenvolvido na Cooperativa?

A partir disto, o objetivo geral da pesquisa consiste em analisar o PJA da UNICRED, e se este está oportunizando ao jovem a inserção no mercado de trabalho após seu desligamento.

Já os objetivos específicos constituem-se em: verificar junto aos jovens aprendizes contratados pela UNICRED a importância da participação neste Projeto; averiguar quantos jovens aprendizes foram efetivados na cooperativa; levantar dados dos jovens desligados e quanto à inserção destes jovens no mercado de trabalho; e avaliar o Projeto de Responsabilidade Social da UNICRED a partir das trajetórias profissionais dos jovens participantes do mesmo.

Para a realização da pesquisa, adotou-se a abordagem quantiqualitativa, na qual “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não se opõem, ao contrário, se completam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente” (MINAYO, 2003, p. 22).

A população universo desta pesquisa são os jovens iniciados como aprendizes na UNICRED e desligados do Projeto por término de contrato ou outros, jovens que iniciaram como aprendizes e que atualmente são funcionários da empresa, os funcionários da cooperativa e supervisores e chefias.

Para levantar os dados, foi realizado estudo bibliográfico, pesquisas na *Internet* e pesquisa empírica. Na pesquisa bibliográfica buscou-se resgatar estudos sobre o Serviço Social, responsabilidade social, mundo do trabalho e cooperativismo, através de documentos, livros, artigos, revistas, trabalhos de conclusão de curso do Serviço Social, fontes eletrônicas, entre outros.

O instrumental utilizado para o levantamento de dados foi o questionário, com perguntas abertas, para tal, Gil afirma:

Pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas e etc. (1991, p. 124).

A investigação realizada tem um caráter exploratório, pois é a primeira investigação deste tipo no contexto da UNICRED. O questionário é composto por questões abertas, para que os sujeitos da pesquisa definissem, com suas próprias palavras, os conteúdos das respostas as questões propostas.

Na pesquisa empírica, o universo constitui ao todo, 58 questionados, e foram divididos em categorias, sendo 10 e-mails enviados aos ex-jovens aprendizes (apêndice 1), onde o questionário contém 9 perguntas; 20 funcionários que têm contato direto com os atuais jovens aprendizes (apêndice 2), contendo no questionário 15 perguntas; 10 supervisores constando 16 perguntas no questionário (apêndice 3), 10 ex-jovens aprendizes e atuais funcionários onde constam no questionário 16 perguntas (apêndice 4); e 8 jovens aprendizes desligados (apêndice 5), contendo 41 perguntas no questionário.

É importante ressaltar que o universo de pesquisa dos supervisores, são os 7 supervisores dos atuais jovens e juntamente o Gerente de Negócios, a Gerente Operacional e o Gerente Geral da UNICRED, totalizando em 10 questionados.

Dos 86 funcionários da empresa, foi utilizado uma amostra de 23% totalizando 20 funcionários. Já dos 16 ex-jovens aprendizes a partir do ano de 2006, foi possível contato apenas com 11, pois muitos trocaram o telefone de contato. Dos ex-jovens e atuais funcionários foi possível entregar 10 questionários, pois são estes que ainda trabalham na UNICRED e quanto aos atuais jovens, estes totalizavam 8 e todos responderam ao questionário.

Dos 10 e-mails enviados aos ex-jovens aprendizes foram respondidos apenas 5 e 1 jovem veio pessoalmente na UNICRED. Dos 20 questionários aplicados aos funcionários, 12 responderam. Já dos 10 questionários aplicados aos supervisores, 9 responderam. Dos 10 questionários aplicados aos ex-jovens e atuais funcionários, 9 responderam e, finalmente, dos 8 questionários aplicados aos atuais jovens aprendizes, todos os 8 responderam. Vale salientar que para cada público foi feito um tipo de questionário, buscando obter o maior número de respostas e esclarecimentos sobre seus conhecimentos.

A partir de dados existentes e sistematizados nas fichas cadastrais dos adolescentes na Instituição IDES/PROMENOR e na UNICRED Florianópolis, construiu-se a seguinte tabela:

TABELA 3: Sistematização de dados

<b>Ano</b>	<b>Nº. Iniciados</b>	<b>Nº Aprendizizes desligados do Programa</b>	<b>Nº Contratados pela UNICRED</b>	<b>Nº. Demitidos</b>
<b>2001</b>	3			
<b>2002</b>	1		1	
<b>2003</b>	4		2	
<b>2004</b>	7	2	3	
<b>2005</b>	6	4	1	1
<b>2006</b>	7	6	1	

Ano	Nº. Iniciados	Nº Aprendizizes desligados do Programa	Nº Contratados pela UNICRED	Nº. Demitidos
2007	8	4	2	
2008	8	5	3	2
2009	4	5		
<b>TOTAL</b>	48	26	13	3

Fonte: Elaboração própria.

**Observação:** Seis jovens iniciados entre os anos de 2007 e 2009 não constam nos desligados ou contratados ainda, por isso ocorre a disparidade de números entre os desligados e contratados.

Serão analisados a seguir os dados coletados a partir da pesquisa, tendo em vista a compreensão e análise dos objetivos propostos, bem como dos resultados obtidos.

### 3.6. OS DADOS DA REALIDADE PESQUISADA

Para apresentar e analisar os dados pesquisados buscou-se a concepção de Minayo (2003), quando demonstra que para este momento de análise, existem três tipos de procedimentos. Primeiramente, a ordenação dos dados coletados nas entrevistas, em seguida a classificação dos dados e posteriormente a análise propriamente dita.

É importante destacar, que na apresentação dos dados, os questionados não serão identificados, resguardando o anonimato dos mesmos.

### 3.7. VISÃO DAS CHEFIAS DA UNICRED QUANTO AO PJA

Foram questionados 10 Supervisores de diferentes áreas da UNICRED, onde constam jovens trabalhando. Porém, somente 9 destes entregaram o questionário respondido, no qual haviam 16 perguntas. É importante lembrar que o universo de pesquisa dos supervisores, são os 7 supervisores dos atuais jovens e juntamente o Gerente de Negócios, a Gerente Operacional e o Gerente Geral da UNICRED.

No Projeto de Responsabilidade Social deve-se destacar a possibilidade do exercício da cidadania tanto para os jovens, como para os próprios colaboradores e associados da



UNICRED. A cidadania aqui pode ser identificada como o direito do jovem ser respeitado na sua estrutura familiar, e no contexto econômico-social no qual está inserido, incluindo a escola, as amizades, as formas de lazer e a sua inserção na cooperativa, que possibilita a construção de um novo grupo social que são os colaboradores diretamente, e cooperados da UNICRED.

Em relação à idade dos supervisores e chefias, esta varia entre 27 a 38 anos, sendo 1 com 22 anos e 1 com 61 anos. Quanto à formação, constatou-se que 2 pessoas estão ainda cursando o nível Superior, 6 pessoas tem o nível Superior Completo e 1 pessoa já finalizou a Pós-Graduação. É possível notar que para se alcançar um nível maior de cargo na empresa, é exigido no mínimo, na grande maioria das situações o nível superior completo.

### **Entendimento sobre Responsabilidade Social**

Esta questão teve o intuito de compreender de que forma entendem e definem o significado de Responsabilidade Social Empresarial, e ainda se a visão deles são coincidentes.

Seguem algumas das respostas:

A questão da responsabilidade passa pelo cuidado pelas pessoas, a UNICRED se importa com a inclusão das pessoas, principalmente com esses jovens, para que eles possam fazer parte dignamente dessa sociedade (P. 1).

Conjunto de ações que uma empresa pode implantar buscando benefícios para o meio onde se localiza, a sociedade e a própria empresa em relação a vários aspectos (P. 2).

Fazer ações que fortalecem a dignidade da sociedade, que reforcem valores de solidariedade e que tragam um comprometimento com o planeta e sociedade, para construção de mundo melhor (P. 4).

Responsabilidade social envolve tudo, preocupa-se com o público interno, com a sociedade, com o meio ambiente, não apenas uma ação isolada de caridade (P. 6).

Emerson Kapaz diz que “responsabilidade social significa uma visão empreendedora mais preocupada com o entorno social em que a empresa está inserida, ou seja, sem deixar de preocupar-se com a necessidade de geração de lucro, mas colocando-o como um fim em si mesmo; mas como um meio de se atingir um desenvolvimento sustentável e com mais qualidade de vida”. Fico com ele (P. 7).

Entende sobre o resultado de suas decisões e atitudes impactam sobre a sociedade e o macro-ambiente em que está inserida (P. 8).

Um dos questionados não respondeu a esta pergunta.

É possível perceber que para os questionados, o termo Responsabilidade Social, tem uma série de interpretações. Para alguns representa a idéia de comportamento responsável, para outros é o comprometimento da empresa com a sociedade em que está inserida, enfim, várias foram as definições. Porém, é necessário que as organizações acrescentem novos valores, considerando a vida social da empresa, entretanto, é preciso incluir esses valores em suas estratégias de gestão.

Segundo o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social:

Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (2009, s. p.).

E para o mesmo Instituto, há uma relação direta entre mecanismos de gestão e a responsabilidade social:

É um pólo de organização de conhecimento, troca de experiências e desenvolvimento de ferramentas para auxiliar as empresas a analisar suas práticas de gestão e aprofundar seu compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável. É também uma referência internacional nesses assuntos, desenvolvendo projetos em parceria com diversas entidades no mundo todo (2009, s. p.).

Com base no exposto até o momento, pode-se afirmar que a responsabilidade social ganha espaço diferenciando-se das ações pontuais, caritativas e eventuais. E pelo exposto até o momento, percebe-se que as chefias já incorporaram esta definição.

### **Desenvolvimento do PJA como uma ação social**

Correlacionando esta pergunta com a pergunta anterior, o objetivo é de compreender se o PJA é desenvolvido na cooperativa como um Projeto de Responsabilidade Social ou como uma ação social. Com base no Conexão Social, Relacionamentos e Sustentabilidade (2009, s.p.), ação social é:

É qualquer atividade realizada pelas empresas para atender às comunidades em suas diversas formas (conselhos comunitários, organizações não governamentais, associações comunitárias, etc.), em áreas como assistência social, alimentação, saúde, educação, cultura, meio ambiente e desenvolvimento comunitário. Abrange desde pequenas doações a pessoas ou instituições até ações estruturadas, com uso planejado e monitorado de recursos, seja pela própria empresa, por fundações e institutos de origem empresarial, ou por indivíduos especialmente contratados para a atividade.

Com isso, destacam-se as respostas das chefias que seguem:

Faz parte de um conjunto de ações que compõem um projeto maior (P. 1).

Sim, através da iniciação do jovem no mercado de trabalho (P. 4).

O Projeto aprendiz é uma ação social que a empresa busca dar oportunidade a jovens no seu primeiro emprego (P. 6).

O desejo de ampliar o leque de oportunidades aos mais jovens, despertando-o e preparando-o para uma atividade produtiva, e que ao mesmo tempo possa propiciar um auxílio no social (P. 7).

A possibilidade de incorporar ao grupo laboral futuros colaboradores de qualidade e sem vícios de funções em atividades de outras organizações anteriores (P. 8).

Um questionado não respondeu a pergunta e 2 responderam somente “Sim”.

Através das respostas obtidas, foi identificado que os supervisores responderam uma pergunta sem saber ao certo o que estava sendo perguntado. Portanto a veracidade destas respostas é questionável, pois ação social e RSE são atividades diferentes; porém, a intenção da pergunta foi verificar se existe esta clareza entre as chefias.

Para a Fundação Bunge, ação social é:

Ação Social é toda atividade realizada por empresas em caráter voluntário, visando atender as necessidades da sociedade. Tais ações são desenvolvidas em áreas como assistência social, alimentação, saúde, educação e cultura. O termo abrange desde pequenas doações eventuais a pessoas ou instituições até projetos mais estruturados, com uso planejado de recursos (2009, s. p.).

É extremamente importante realizar um trabalho de orientação aos supervisores dos jovens aprendizes sobre o Projeto, qual o significado deste e também qual o papel deste para o jovem.

É possível concordar com Karkotli (2006, p. 45) ao afirmar que são diversas as definições de responsabilidade social que os funcionários da empresa dão, sendo que para alguns significa um comportamento responsável no sentido ético, para outros uma contribuição caridosa ou até mesmo consciência social.

### **Motivos para a implantação do PJA na UNICRED**

Expõe-se a seguir, os motivos pelo qual a cooperativa, na visão das chefias, implantou o PJA como forma de contribuir com a sociedade e diretamente com os jovens trabalhadores.

Estar de alguma forma formando menor para o mercado de trabalho (P. 1).

Pela filosofia da empresa, desde o início de suas atividades, sempre apoiou o projeto (P. 2).

A UNICRED implementou o projeto para dar oportunidades a jovens carentes (P. 3).

A necessidade de ajudar socialmente e pela característica do trabalho desempenhado (P. 4).

Desconheço essa informação, pois na época que o projeto foi implantado na UNICRED eu não trabalhava na empresa (P. 5).

O projeto é muito lindo, os jovens com quem trabalhamos são pessoas especiais (P. 6).

O desejo de ampliar o leque de oportunidades aos mais jovens, despertando-o e preparando-o para uma atividade produtiva, e que ao mesmo tempo possa propiciar um auxílio no social (P. 7).

A possibilidade de incorporar ao grupo laboral futuros colaboradores de qualidade e sem vícios de funções em atividades de outras organizações anteriores (P. 8).

Não tenho informação (P. 9).

Conforme as respostas obtidas, é notório que grande parte dos supervisores não têm a informação, e optaram em responder mesmo sem ter certeza, ou pensando nos princípios do Cooperativismo, que conforme um destes é: “Viver melhor através da solução coletiva dos problemas”, que vai de encontro à grande parte das respostas. E outros decidiram em responder a pergunta francamente, informando que não saberiam responder a mesma.

Os autores Melo Neto e Froés (1999, p. 84), ao afirmarem a importância da atuação social das empresas, destacam:

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

Portanto, ainda faz-se necessário dar destaque e visibilidade do Projeto aos supervisores.

### **Pretensão de manter a aprendizagem nos próximos anos na Cooperativa**

Questionou-se aos supervisores e gerentes, se a cooperativa tem interesse em continuar com o Projeto nos anos que se seguem. Todos afirmaram que sim e destacam:

Pois é um trabalho que forma menor para o mercado de trabalho (P. 1).

Acredito que sim! É uma excelente forma de incentivar a educação com formação pessoal, experiência profissional e ainda ajuda na vida financeira (P. 2).

Dá oportunidades para pessoas carentes (P. 3).

Forma menores e traz a possibilidade de carreira na UNICRED (P. 4).

Acredito que a parceria deu muito certo, a prova disso é que hoje temos na empresa, funcionários que começaram como menor aprendiz (P. 5).

Porque hoje temos funcionários que passaram pelo projeto, isso valida o processo de formação (P. 6).

Pois muitos colaboradores hoje em dia são resultado desse programa (P. 8).

Para dar oportunidade a mais menores no mercado de trabalho e na sua vida (P. 9).

As respostas de modo geral identificam que as chefias acreditam que a empresa deva continuar com o Projeto devido este contribuir com os jovens e principalmente com a cooperativa, através de boas contratações realizadas por intermédio deste trabalho.

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

### **Conhecimento por parte do público interno sobre Projeto de Responsabilidade Social da UNICRED**

A intenção desta pergunta foi verificar se as chefias percebem que o PJA é conhecido pelos funcionários dentro da cooperativa. Constatou-se que 6 chefias, o que equivale a 66,66%, responderam que “*Sim, e colaboram no aprendizado do jovem*”, e 2 chefias, o que corresponde 22,22%, responderam “*Sim*”, e somente 1 chefe respondeu “*Sim, e, nem todos colaboram no aprendizado do jovem*”.

Segundo as respostas dos supervisores, todos na cooperativa têm conhecimento do Projeto de Responsabilidade Social. Porém, o que foi identificado através dos questionários aplicados aos funcionários, e as respostas obtidas com estes, ficou evidente que a grande maioria não tem conhecimento que o trabalho desenvolvido é um Projeto de Responsabilidade Social. Portanto, as informações estão adversas, por isso mais uma vez enfatiza-se a importância de realizar uma reunião com todos os colaboradores a fim de identificar, explicar e esclarecer o Projeto na cooperativa e o papel dos jovens nela.

### **Vantagens que a aprendizagem proporcionou na UNICRED**

Com esta pergunta buscou-se entender quais os ganhos da UNICRED em desenvolver o PJA na cooperativa, as respostas seguem abaixo:

A oportunidade de participar de alguma maneira na formação destes jovens e ainda contar com alguns deles no quadro de colaboradores hoje (P. 2).

Ter pessoas que pudessem ter disponibilidade de aprendizado em qualquer área podem cooperar com todos os setores (P. 3).

Hoje, temos colaboradores efetivos que foram menores aprendizes e que puderam se desenvolver aqui na UNICRED (P. 4).

Mais aos próprios colaboradores, incentivando-os, despertando neles o desejo de contribuir (P. 7).

Profissionais hoje em dia atuantes que conhecem profundamente a cultura da empresa e seus valores (P. 8).

Destaca-se que 3 dos questionados não responderam a pergunta.

De acordo com o *site* Conexão Aprendiz:

Estar na condição de aprendiz, significa trabalhar, ganhar experiência, aprender uma profissão e, ao mesmo tempo, estar preparado e qualificado para o mercado, com a ajuda de uma formação técnico-profissional. O adolescente deve conciliar o trabalho com os estudos, dando sempre prioridade à sua formação (2009, s. p.).

A maior contribuição do PJA para os supervisores, é que a UNICRED contrata alguns jovens como funcionários, e estes normalmente são muito competentes. Portanto, é importante que seja mantida a qualidade no Projeto de aprendizagem para que o jovem esteja preparado e qualificado o suficiente para entrar e permanecer no mercado de trabalho.

A cooperativa também acaba tendo menos gastos de uma certa forma, pois o valor pago a PROMENOR é menor que o salário pago a cada funcionário, se levarmos em conta o número de aprendizes, que nesse caso são 8.

### **Avaliação do Projeto de Responsabilidade Social**

Sobre o tema “avaliação do Projeto de Responsabilidade Social” desenvolvido na UNICRED, pelas chefias, destacam-se as seguintes respostas:

Importante, pois de alguma forma a UNICRED dá a sua contribuição para que esses jovens tenham um começo no mercado de trabalho (P. 1).

De grande importância, pois incentiva ao aprendizado e busca a cooparticipação das empresas e da sociedade no geral (P. 2).

Projeto excelente que proporciona ao jovem uma oportunidade de trabalho (P. 3).

É um projeto maravilhoso, pois dá oportunidade para os menores ingressarem mais cedo na carreira profissional e com isso ajudando suas famílias (P. 5).

Considero o projeto importante para a sociedade, deveria ter o apoio de outras empresas. Realmente é a forma de ensinar os jovens no primeiro emprego (P. 6).

Um projeto que além de atuar na formação e na orientação profissional, acaba de alguma forma contribuindo para a formação psicológica de cidadania, de definição de valores e condutas que podem ser úteis em sua formação. Sem falar, claro nos benefícios que alguns casos propiciou de seus próprios méritos, continuar sua carreira na empresa, tornando-se um profissional hábil e competente (P. 7).

Ótimo para a UNICRED e para os menores (P. 9).

Todos os questionados responderam que o Projeto é bom e importante para a cooperativa e também para os jovens, pois deseja proporcionar aos jovens uma vivência e experiência no mundo do trabalho, através da qualificação em alguns serviços. Ainda, este deseja aprimorar as relações sociais, pessoais e culturais, visando facilitar a inserção do adolescente aprendiz no mercado de trabalho, além de estimulá-lo á prática da cidadania, e valores éticos e profissionais dentro e fora do ambiente de trabalho.

### 3.8. VISÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA UNICRED QUANTO AO PROJETO

Como já mencionado anteriormente, de um total de 86 funcionários, foram aplicados questionários com 20 funcionários, o que corresponde a 23% de funcionários da UNICRED, e destes, todos têm contato direto com os atuais jovens aprendizes. Todavia, do total de questionários enviados, apenas 12 funcionários efetivamente retornaram o mesmo, o que corresponde a 14% do universo de funcionários. Este questionário continha 15 perguntas.

#### **Visão sobre a Responsabilidade Social**

Com o intuito de esclarecer e saber qual o entendimento que os funcionários têm em relação à Responsabilidade Social, foi elaborado esta pergunta, principalmente pela importância de se ter uma visão e um entendimento claro e abrangente desse tema.

Destacam-se algumas das respostas obtidas:

Conjunto de ações visando a qualidade de vida de toda a sociedade, paralela ao meio ambiente, envolve evolução cultural e intelectual, ética, caráter e troca de experiências (P. 1).

O próprio nome já define, é a responsabilidade com que todos devem ter com a sociedade, englobando diversas questões, como a pobreza, o



desemprego, meio ambiente, enfim, com todas as pessoas e com o mundo (P. 6).

Responsabilidade social é você ajudar alguém de forma que possa ser um processo de acompanhamento contínuo e não apenas uma ação social localizada (P. 9).

Responsabilidade social é quando as empresas decidem numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo. Ela diz respeito ao cumprimento dos deveres e obrigações dos indivíduos e empresas para com a sociedade em geral (P. 10).

O que se apresentou, e está presente em grande parte das falas, o equivalente a 33,33%, é que o entendimento da Responsabilidade Social é concretizado através de ações voltadas principalmente para a comunidade. Também, apresentou-se que a Responsabilidade Social se caracteriza como ações voltadas para o público interno e meio ambiente.

Pode-se constatar que é no cotidiano da vida, nos espaços da empresa, da casa, colégio e da comunidade que se desenvolvem as relações. As mudanças que ocorrem diariamente nestes espaços de ações contribuem para uma nova relação entre ser trabalhador e cidadão.

Segundo Neto:

É possível afirmar que o surgimento de uma sociedade civil global, participativa e consciente dos seus problemas locais, e da identificação destes problemas com questões universais, passa pela formação dos agentes que a compõem. Nessa perspectiva, a formação do indivíduo, voltada para o seu ingresso no mercado, embora não garanta a criação ou a manutenção de postos de trabalho em quantidade suficiente para a absorção de toda a mão-de-obra disponível, permite ao trabalhador a aquisição de diversos saberes que podem ser entendidos como a condição fundamental para a conquista da cidadania por parte desse agente e para a formação de uma sociedade civil global, capaz de organizar-se a ponto de impor suas demandas como prioritárias em contraposição às demandas de mercado (1998, p.23).

A partir desta citação, verifica-se que é neste ponto, que a falta de um conceito consolidado e disseminado, como padrão faz-se necessário, se o conceito for entendido, com certeza irá contribuir para um maior distanciamento de ações disseminadas como de Responsabilidade Social, quando na verdade nada mais são do que filantropia, ação social, entre outros.

Outra questão de relevância se refere nas relações das empresas com o público interno. Melo Neto e Fróes destacam que:

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

Isso demonstra amplitude no alcance que a temática responsabilidade social pode alcançar.

As ações de responsabilidade social exigem e vão muito além dos resultados obtidos com a aplicação deste questionário, uma vez que em primeiro lugar implica no planejamento e acompanhamento das ações, que contribui para a avaliação das mesmas e do impacto gerado, isto é, as mudanças proporcionadas face o investimento realizado.

### **Considerações do PJA na UNICRED como Projeto de Responsabilidade Social**

Esta pergunta teve o intuito de identificar o conhecimento que os funcionários têm em relação ao PJA como um Projeto de RSE. Dos questionados, foram obtidas 5 respostas apenas com a palavra “Sim” o que corresponde a 41,66% dos questionados, sem fazer nenhuma justificativa, e 2 questionados responderam apenas não saber.

Segue abaixo, algumas das respostas com justificativas obtidas:

Sim. A UNICRED, como uma das partes da sociedade, colabora dando espaço para jovens se inserirem no mercado de trabalho (P. 1).

Eu não tenho essa informação, mas se for eu acho ótimo (P. 2).

Sim. Dá oportunidade de adolescentes aprenderem uma função (ao menor), trabalhar questões como disciplina, respeito, aprendizado, responsabilidade... (P.3).

Não sei se podemos considerar como um Projeto de Responsabilidade Social, mas o intuito é dos melhores, pois só pegam jovens aprendizes com pais que tem baixa renda (P. 4).

Sim, devido à inclusão do jovem no mercado de trabalho, abrindo assim mais portas para um futuro próspero (P. 5).

Sim, pois através do projeto a empresa proporciona aos jovens a possibilidade de um crescimento pessoal e profissional (P.6).

Com certeza, pois é uma das maneiras de ajudar a sociedade, mostrando aos jovens a importância de ser responsável, lutar por seus desejos (P. 7).

Com relação às respostas obtidas, foi possível verificar que a resposta “Sim”, sem nenhuma justificativa, foi quase a metade das respostas. Com isso é possível verificar que as pessoas responderam sem saber se este Projeto é realmente de Responsabilidade Social. Portanto, não é possível afirmar que realmente conhecem o Projeto, pois não sabem justificá-lo, não têm argumentos para defendê-lo, são respostas apenas monossilábicas.

Em relação às ações de responsabilidade social desenvolvidas pelas empresas, são diversos os públicos aos quais os investimentos são destinados e muitas vezes confundidos com outro tipo de iniciativa, que não a responsabilidade social. O conceito de ação social, às vezes perpassa o entendimento das empresas como responsabilidade social.

Assim, faz-se notória a importância de se realizar avaliações do trabalho desenvolvido, por parte não só dos jovens, mas também de todos os envolvidos nele.

### **Avaliação do trabalho desenvolvido pelos jovens**

No que se refere ao tema do trabalho desenvolvido pelos jovens, 8 funcionários, o equivalente a 66,66%, consideram o Projeto como sendo bom e importante, e 2 vêem aspectos relevantes. Nenhum dos questionados levantou somente aspectos negativos.

De forma geral, para os funcionários, o trabalho desenvolvido pelos jovens é importante para o seu crescimento pessoal e profissional, pois toda ação vivenciada na realidade do trabalho e convívio com diferentes pessoas, gera conhecimento para estes jovens.

Neste sentido, exemplifica-se com os seguintes depoimentos:

Algumas vezes o mundo dos adolescentes é muito diferente da UNICRED e fica impossível reaproveitar e torná-lo um funcionário, gerando expectativas ao menor e causando frustração (P. 1).

O trabalho desenvolvido por estes jovens tem a mesma importância do restante do grupo que não pertence ao projeto, sendo que todos necessitamos uns dos outros para a cooperativa funcionar (P.3).

Ótimo. É muito importante para organização e para os jovens também, em relação ao crescimento profissional e maturidade (P.6).

Considero como uma grande oportunidade de preparar o jovem para o mercado de trabalho futuro, através de uma oportunidade atual para melhorar seu bem estar (P. 7).

Alguns se envolvem bastante com o trabalho e fazem muito bem feito. Outros levam na brincadeira e esperam apenas concluir o tempo do estágio, sem envolvimento (P. 10).

Percebo que eles se sentem felizes por ter tido esta oportunidade de iniciar o primeiro emprego. Avalio o trabalho deles como uma parte do processo importante para continuidade das demais (P. 11)

Nesse sentido, percebe-se que atualmente vivemos em um mundo com grandes exigências no mundo do trabalho, aumentando assim as necessidades de novos conhecimentos para os trabalhadores de todos os níveis e em diferentes contextos. Destaca-se que habilidades e atitudes podem ser desenvolvidas durante todo o processo de trabalho, de acordo com o envolvimento ou com a capacidade de articulação apresentada pelo sujeito.

### **Contribuições do trabalho dos jovens**

Obteve-se que, para 100% dos questionados, as contribuições que o trabalho dos jovens trazem para as práticas diárias destes funcionários, expressam-se na sua agilidade no atendimento ao cooperado, pois os documentos que estão pagos, já estão arquivados dentro do envelope de conta de cada cooperado, desta forma agiliza o atendimento ao mesmo. Contribuem também nas rotinas do dia-a-dia, como por exemplo, procurar documentos perdidos ou arquivados incorretamente, também fazem as atividades de apoio, como arquivar os documentos pagos dos cooperados em seus envelopes de conta, serviços de rua como ir à Cartórios, xerocam documentos e papéis, enfim, realizam atividades operacionais para os funcionários e conseqüentemente para a cooperativa. Expressam que:

Há possibilidade de criar uma perspectiva de crescimento em cada um deles, abrindo suas mentes (P. 1).

Os adolescentes têm vontade de aprender e por isto tem disponibilidade em ajudar. Estão sempre oferecendo auxílio (P.2).

Contribui muito, porque de forma indireta eles nos auxiliam no que for preciso (P. 3).

Para nós contribui na agilidade, organização,... (P. 4).

Verifico que a maioria dos jovens estão dispostos a total contribuição no trabalho geral, facilita muitas atividades e a empresa adquire uma responsabilidade social (P. 5).

Pode agilizar o operacional finalizando as tarefas (P. 6).

O trabalho dos adolescentes contribui muito, principalmente na questão do tempo para nossa execução das tarefas (dividindo algumas com os menores) (P. 7).

Das respostas acima, percebe-se que o envolvimento com o trabalho, com a tecnologia, e conseqüentemente com a informação, agiliza o despertar da consciência, do amadurecimento e do saber, por parte dos jovens. E o ponto de partida para essa conquista se situa na atividade prática do homem com seu trabalho, em que busca o saber (SILVA, 2002, s. p.).

### **Relação dos funcionários com o jovem aprendiz**

No que se refere a relação dos funcionários com os aprendizes, as palavras “amizade”, “confiança”, “igualdade” e “solidariedade” foram as mais mencionadas. Cabe aqui a reflexão se o termo amizade é realmente elementar em relações profissionais. De outra forma, pode-se inferir que os termos amizade, igualdade e solidariedade denotam certo desejo para tal, mais do que um fato real, pois as relações entre aprendizes e funcionários efetivos são substancialmente marcadas por diferenças.

O que se pode notar é que existe para os funcionários (33,33%) uma grande confiança nos jovens. E este sentimento auxilia na formação dos jovens, pois transmite responsabilidade, valorizando seu empenho. Nesse sentido, apresentam-se algumas respostas:

Confiança, amizade e solidariedade em passar todas as informações que eles se interessarem aprender (P. 1).

A relação é de confiança e solidariedade, sempre tentando passar informações, conhecimento e tudo o que estiver ao nosso alcance (P.2).

Entre essas relações, confiança e solidariedade. Por confiar em seu trabalho devido às orientações dadas e aceitas, solidariedade por participar da sua oportunidade de aprendizado (P. 3).

Confiança, pois somente dando uma chance a eles é que descobriremos sua responsabilidade e seu comprometimento (P. 4).

Com relação às respostas acima, para os jovens o sentimento de confiança é primordial, pois muitos ainda estão rompendo suas ligações com a infância e experimentando e construindo novas ligações e referências para com a idade adulta. E assim, o jovem torna-se mais seguro para transpor barreiras e adquirir novos aprendizados (SILVA, 2002, s. p.).

### **Contribuição da atuação dos funcionários para com o jovem**

Dos 12 questionados, 5 pessoas, o equivalente a 41,66%, responderam que a contribuição é de auxílio e ajuda, já 4 funcionários, o que corresponde a 33,33%, responderam que a relação permeia-se por repasse de conhecimentos, e 2 funcionários responderam com outras respostas.

Procuro passar meu conhecimento profissional (P. 1).

Oferecendo ajuda nas situações que sejam de meu entendimento e buscando troca de informações sendo que eles têm também muito conhecimento a repassar (P. 2).

Colaboro podendo passar e ensinar tudo o que sei para poder ajudar no crescimento profissional deles (P. 3).

Considero o menor como todos funcionários da empresa, tento repassar minhas experiências profissionais para incentivá-lo ao trabalho (P. 4).

Auxiliando-o com informações que possam melhorar seu trabalho (P. 5).

Passando as informações necessárias e ensinando, instruindo de forma que possa contribuir com o futuro profissional (P. 6).

Pode-se depreender das falas acima que há hierarquização, ou seja, os funcionários pensam ter relação horizontal, mas na realidade, não é possível evidenciar, porque pelas palavras pronunciadas, pode-se analisar que a relação não é assim.

Quanto ao que o funcionário contribui no aprendizado do jovem, a maioria das respostas ficou centrada em ensinar o que sabem aos jovens, e também auxiliam com críticas ou sugestões.

Sendo assim, o ambiente de trabalho propicia ao jovem o desenvolvimento das relações interpessoais. Nesse sentido, os funcionários mobilizam, como agentes formadores, uma rica diversidade de saberes no processo de formação destes jovens. São saberes tanto advindos da formação profissional de cada um, quanto de experiências profissionais cotidianas e de experiência adquiridas no contexto social, visão de mundo e valores que também foram adquiridos nos contextos formadores de cada pessoa. E é na articulação desses saberes e na relação estabelecida entre os jovens trabalhadores e os funcionários que se constitui a formação.

Essas trocas valorizam e dinamizam as práticas, tornando o processo uma experiência enriquecedora e auxiliando no desenvolvimento da formação, na qual é experimentada a relação de saber, poder e também a de saber fazer.

### **Possíveis mudanças no Projeto**

Quanto a possíveis mudanças no Projeto, o desejo pela contratação destes jovens é expresso em 25% das falas (o que corresponde a 3 funcionários), a preocupação com a inserção destes jovens no mercado de trabalho é transparente. É a partir desta questão que surgiu a iniciativa de se realizar a pesquisa quanto à inserção destes jovens no mercado de trabalho.

De alguma forma, recolocá-lo no mercado de trabalho (P. 1).

Contratação para estágio, dando continuidade ao trabalho (P.2).

Que todos, conforme seu desempenho e interesse pudessem ser contratados no final do seu estágio (P. 3).

Tanto os jovens quanto os funcionários, durante o processo de aprendizagem criam laços afetivos. E nota-se, através do acompanhamento com os jovens, o seu crescimento pessoal profissional e intelectual. Também há mudanças de atitudes e aquisição de competências. Por isso, a vontade de que grande parte deles sejam contratados, e também para que seja possível dar efetividade ao trabalho realizado durante este período.

### **Situações marcantes com os jovens**

Sobre o tema relativo a situações marcantes vividas com os jovens, dos respondentes, 5 responderam que “não tem nada a destacar”, e 2 não responderam a pergunta. Entretanto, 5 levantam aspectos diversos, como: responsabilidade, disponibilidade, interesse do jovem. Em outras respostas verificou-se que não tem relação forte com o jovem, e a relação caracteriza-se somente de trabalho e não de amizade.

Não, somente o carinho por alguns em especial (P. 2).

Não. Somente o carinho deles que quando termina o projeto a gente não tem mais contato (P. 3).

A despedida deles da empresa quando não contratados. E ansiedade de contratação não alcançada. Isso me chocou um pouco (P. 5).

Quando o contrato de um deles venceu e todos nos emocionamos com a despedida (P. 6).

Acho que todos me marcam, cada um de sua maneira por sua determinação e vontade de conquistar o mundo de sua maneira e através de sua força e vontade (P. 8).

Constatou-se que em 16,66% dos questionados não tiveram situações marcantes com os jovens. Vê-se através das falas, então, que cabe o questionamento, se os sentimentos de amizade, confiança e solidariedade são sentimentos verdadeiramente sentidos pelos questionados, ou se a resposta foi dada de forma aleatória.

É inquestionável a importância do PJA como viabilizador de conhecimentos, experiências e relações que contribuem no processo de formação dos jovens. Porém, as relações construídas devem ser de fato efetivas, e não superficiais, para que o jovem se sinta de fato confiante e seguro a desenvolver suas atribuições, habilidades e postura profissional e pessoal.

### **Sugestões ou críticas**

Em relação às sugestões e críticas ao Projeto, dos questionados, 11 pessoas não responderam a este item. Obteve-se somente 1 resposta, a qual segue abaixo:

Acompanhar o destino do menor depois de ser desvinculado da empresa (P. 7).

Neste sentido, verificou-se a necessidade de se realizar análise sobre o significado e sentido de amizades verdadeiras e o sentido do sentimento de indiferença. A amizade se vive, se sente e se experimenta. Só se aprende mesmo o que é amizade vivendo. Amizade significa criar laços. É um afeto (afeição, sentimento profundo) que se sente por alguém. Não tem barreiras de cor, sexo, idade, cultura, classe social, nação. Ser e ter amigos, é um sentimento que ultrapassa todas as barreiras. A amizade é um sentimento de amor, reciprocamente



conhecido e manifestado. É uma confiança mútua que supera as dificuldades. Os amigos bons desejam ser uma só alma e estarem juntos em todas as situações tanto de vida como de morte.

Pode-se dizer que as principais características da amizade são: a mútua benevolência, certa igualdade, comunhão de sentimentos, comunhão de vida, de amor, de ideais. Uma amizade verdadeira não se pode estender a muitos porque exige experiência, intimidade e confiança, pois requer convivência e familiaridade e isso não é possível com muitos. A amizade é concórdia de afetos e obras, implica certa unidade afetiva (CANÇÃO NOVA, 2009, s. p.).

Através desta análise, é possível identificar que o real sentimento existente em grande parte das relações criadas com os jovens é de coleguismo.

Neste sentido, Nelson Fukuyama esclarece:

Há uma preocupação dentro das empresas em estimular os seus colaboradores a trabalhar em equipe, o que certamente é um fator importante para que elas atinjam os seus objetivos de negócio. Cada pessoa contribui com o seu talento e habilidade nas atividades diárias, na maioria das vezes, submetendo-se a uma regra determinada, e, de um jeito ou de outro, os objetivos são alcançados. O fator “coleguismo” entre os colaboradores, que contribui muito para tornar o ambiente de trabalho mais atrativo e que, embora nem sempre seja considerado e explorado pelas empresas, pode ser grande responsável pelo bom desempenho profissional de muita gente (2009, s. p.).

Desta forma, vale inferir que nas relações de trabalho, inclusive na UNICRED vive-se o coleguismo, não necessariamente a amizade.

### 3.9. VISÃO DO PJA PELOS EX-JOVENS APRENDIZES CONTRATADOS COMO FUNCIONÁRIOS

Foram questionados 10 ex-jovens aprendizes e atuais funcionários, sendo este questionário composto por 16 perguntas. Vale esclarecer que grande parte dos questionados deu mais de uma resposta para cada pergunta, portanto, serão apresentadas todas as respostas e suas incidências.

Em relação ao perfil dos ex-aprendizes, a idade varia entre 18 e 24 anos, sendo 4 com 18 anos, 1 com 20 anos, 1 com 21 anos, 1 com 22 anos e 2 com 24 anos. Em relação às

funções, destacam-se 3 estagiários e 6 funcionários. Quanto a formação escolar, 7 estão com o Nível Superior Incompleto, 1 com o Nível Superior Completo e 1 está cursando a 3ª Série do 2º Grau. E quanto aos que residem com os pais (incluindo madrasta ou padrasto, irmãos ou avós), 8 responderam que sim, e somente 1 é casado e reside com seu esposo ou esposa.

Referindo-se a contribuição na renda domiciliar, a resposta variou entre 1 e 4 pessoas, sendo que 2 responderam que 1 pessoa contribui na renda, 1 respondeu que 2 pessoas contribuem, 4 responderam que 3 contribuem e 2 responderam que 4 contribuem na renda domiciliar. Com isso, destaca-se aqui que a renda familiar de 70% dos ex-aprendizes é composta pela contribuição de 2 ou mais membros.

### **Motivos de inscrição no Projeto Jovem Aprendiz**

A partir das respostas obtidas, sistematizou-se a seguinte tabela destacando que:

TABELA 4: Motivos de inscrição no Projeto

<b>Motivos de inscrição no Projeto</b>	<b>Incidência</b>
Ter seu próprio dinheiro	05
Acesso ao mercado de trabalho	04
Necessidade financeira	04
Ampliação de conhecimentos	03
Ganho de experiência	03
Ganho de responsabilidade	02

Fonte: Elaboração própria

Neste tema, destacando as palavras dos próprios jovens, apresentam-se os seguintes depoimentos:

Ter meu próprio dinheiro (P. 1, P. 3, P. 7, P. 8, P. 9).

Para ganhar mais experiência (P. 1, P. 2, P. 4).

Ajuda financeira (P. 5).

Acesso ao mercado de trabalho (P. 5, P. 9).

Da tabela acima pode-se depreender que a motivação dominante está em que os jovens almejam a inserção no mercado de trabalho para ter acesso ao seu próprio dinheiro, sem ter que precisar exclusivamente do auxílio dos pais ou outros. Desta realidade, pode-se

inferir que os jovens se preocupam com a sua atual condição financeira e percebem que ter seu próprio dinheiro acaba contribuindo não apenas para si, mas para os que deles dependem também.

Destacam-se também diferentes colocações como: acesso ao mercado de trabalho e necessidade financeira. Há de se considerar que transparece nos depoimentos que o trabalho é tido como meio de sobrevivência e busca para o futuro.

### **Contribuição da IDES/PROMENOR com o Jovem Aprendiz na sua formação profissional**

A partir das respostas dos questionários, sistematizou-se a seguinte tabela:

TABELA 5: Como o Programa contribuiu na formação profissional

<b>Como o Projeto contribuiu na formação profissional</b>	<b>Incidência</b>
Crescimento pessoal e profissional	04
Foi o 1º emprego e fui contratado como funcionário	03
Contribuiu no aprendizado	02
Ingresso no mercado de trabalho	02
Comprometimento com as atividades	01
Em nada	01
Trabalhar em grupo	01
Melhora da postura profissional	01
Experiência de trabalhar em uma empresa em crescimento.	01

Fonte: Elaboração própria

As respostas demonstram o que parece óbvio em relação às finalidades e objetivos do Programa, que é a formação e qualificação profissional do jovem. Percebe-se em grande parte das respostas que o Programa da IDES/PROMENOR auxiliou na busca do crescimento pessoal e profissional, estes são fatores quase que determinantes, pois aprender não está associado somente a saber fazer, mas também saber pensar e desenvolver-se como ser humano. O trabalho apresenta a potencialidade de formação de identidade, pois pelo trabalho, a pessoa se insere em uma estrutura social, e desta forma, acaba se socializando e adquirindo conhecimentos sociais. Nota-se também que parte destes jovens tiveram a oportunidade de serem contratados pela cooperativa, e nela permanecem até os dias de hoje.

Com isso, destacam-se abaixo algumas das respostas obtidas:

Em nada, os cursos que fiz na PROMENOR não me ajudaram, não aprendi nada que tenha me ajudado profissionalmente (P. 1).

Foi assim que as portas da UNICRED se abriram para mim. Foi o início de várias oportunidades, que daí para frente surgiram em minha vida, sou grata a PROMENOR (P. 2).

Realizando análise sobre os relatos, identificaram-se alguns pontos importantes, principalmente no significado da IDES/PROMENOR em suas vidas. Todavia há relatos bem distintos, e percebe-se que a IDES/PROMENOR para uma jovem aprendiz é muito importante e abriu-lhe uma porta na sua vida, que é a oportunidade de trabalhar na UNICRED, e com isso obteve mais esperança e responsabilidades na sua vida; já para outro a IDES/PROMENOR teve pouco impacto, ela informa que a IDES/PROMENOR em nada ajudou, os cursos não eram utilizados em nada no seu processo de trabalho e na sua vida.

### **Aprendizados decorrentes da inserção no PJA**

Em relação ao tema aprendizado decorrente da inserção no Projeto, apresenta-se a tabela que segue:

TABELA 6: Relato da experiência como aprendiz

<b>Relato da experiência como aprendiz</b>	<b>Incidências</b>
Relacionamento interpessoal	05
Criar responsabilidades	04
Postura profissional	04
Atividades Operacionais da UNICRED	03
Melhor localização na cidade	02
Trabalhar em grupo	02
Perder a timidez	01
Lidar com muitos pedidos	01
Sem experiências na PROMENOR	01

Fonte: Elaboração própria

Sobre este tema, podem-se destacar as seguintes colocações:

Aprendi a me relacionar com as pessoas (P. 3, P. 4, P. 6).

Na PROMENOR não tive experiências (P. 7).

Ser mais responsável (P. 3, P. 8).

A partir disto é possível identificar que o relacionamento com as pessoas e o convívio em sociedade, foi o que mais contribuiu para estas pessoas durante o processo de aprendizagem. A capacidade de se articular, e saber se expressar, contribuiu para o desenvolvimento intra e interpessoal, educativo e cultural, construindo assim novas relações, bem como qualificando-as.

### **Atividades que aprendeu como aprendiz e coloca em prática no trabalho ou no dia-a-dia**

Os conhecimentos adquiridos durante o processo de trabalho enquanto aprendizes são utilizados cotidianamente, como mostra a próxima tabela.

TABELA7: Conhecimentos aprendidos no Projeto e usados no dia-a-dia

<b>Utiliza conhecimentos aprendidos no Projeto no dia-a-dia</b>	<b>Incidência</b>
Sim	08
Não	01
Tudo	01

Fonte: Elaboração própria

Neste sentido, 8 jovens afirmaram:

Boa parte do que eu aprendi nos cursos da PROMENOR eu utilizo hoje em dia (P. 1, P. 2, P. 3 P. 4, P. 5, P. 6, P. 8).

Não (P. 7).

Parte dos questionados contratados pela cooperativa utilizam os conhecimentos e práticas de trabalho aprendidos no processo de aprendizagem até os dias atuais nas atividades que desenvolvem na cooperativa, desde os contatos com as pessoas, levando a uma melhor desenvoltura para a comunicação, o conhecimento técnico, o contato com o computador, material de trabalho, bem como todo o funcionamento da cooperativa.

### **Sugestões ou críticas para o Projeto na UNICRED**

Sobre este tema obteve-se 3 questionários sem resposta e 1 sem sugestões.

Abaixo destacam-se algumas das respostas obtidas:

Até o momento nada para ser alterado, tudo está ótimo (P. 2).

Esse projeto é muito importante, pois ensina muitos jovens menores a dar valor às coisas que tem, e traz conhecimento (P. 3).

Antigamente tinha alguma crítica, mas com o passar desses 7 anos, percebi através dos outros menores do momento, que o acompanhamento está mais de perto tanto da PROMENOR como da UNICRED (P. 6).

Dar mais oportunidade aos jovens para entender o que é a UNICRED, o motivo do trabalho, de onde vem, o que está sendo feito (P. 7).

Nunca deixar de dar oportunidades aos menores, pois foi assim que tive a oportunidade de estar onde estou, caixa e tesoureira do PAC SJ (P. 9).

Através do exposto acima, percebe-se que somente 2 pessoas deram sugestões, as quais centram-se em oferecer mais oportunidades aos jovens aprendizes. Estas oportunidades podem ser de efetividade na cooperativa ou mesmo de obter mais acesso a conhecimentos da mesma, e qual o motivo do seu trabalho.

Quanto às críticas, percebeu-se que para os respondentes o trabalho realizado com os jovens está muito bom, e que não há nada para melhorar.

Diante disto vale indagar: será que estas pessoas têm real conhecimento do PJA? Além disso, vale refletir acerca da clareza do processo de formação contínua na cooperativa e dos jovens trabalhadores nela. Entende-se ser preciso concretizar atividades de formação, pois esta é muito importante para o processo de desenvolvimento social do ser, já que esta não só envolve conhecimentos técnicos, mas também abre para novas dimensões, atitudes e outros saberes.

A cooperativa, sendo envolvida diretamente em mudanças, contribui para a renovação da aprendizagem, através da gestão cotidiana do trabalho e da produção participativa. Portanto, a formação não se limitará ao desenvolvimento de competências de tarefas, mas será um estímulo à inovação e à criatividade, mediante atitudes críticas e reflexivas. Neste contexto Panzeri afirma:

Hoje, toda organização deve tornar-se uma comunidade voltada para o aprendizado e para o ensino a fim de intensificar a plenitude e a diversidade da capacidade humana. Somente sobreviverão as organizações que adotarem novos modelos mentais e novas estruturas de aprendizado Este é o preço a ser pago e o investimento a ser feito nas organizações do século XXI, uma vez que seu traço mais marcante será uma cultura de aprendizado contínuo para todos os seus envolvidos (2001, p.74).

As empresas e organizações, podem certamente criar um ambiente de aprendizagem, formação e conhecimentos aos seus profissionais. Isso, na medida em que ampliam as fronteiras da empresa, permitindo novos contatos, autonomia, criatividade e iniciativa em um ambiente de responsabilidade, cooperação, trabalho em equipe, confiança e abrindo para a competência.

### 3.10. VISÃO DOS JOVENS APRENDIZES QUANTO AO PROJETO

Aqui, serão apresentadas e analisadas as questões respondidas pelos 8 jovens aprendizes trabalhadores da UNICRED.

Em relação ao item “Idade do pai e da mãe”, constatou-se que a idade dos pais dos jovens varia entre 40 a 54 anos de idade. Vale ressaltar que 1 jovem não respondeu a pergunta, pois este informou que seu pai não mora com ele, sendo assim, ele desconhece essa informação. Já a idade das mães dos jovens varia entre 36 a 49 anos de idade. Através deste item, foi possível analisar que os pais são pessoas relativamente novas em idade.

Quanto a Profissão do pai, as respostas obtidas foram,

Mecânico (P. 2).

Pedreiro (no momento está encostado, mas a perícia foi cortada) (P. 3).

Pedreiro (P. 4).

Taxista (P. 5).

Motorista (P. 6).

Vendedor (P. 7).

Agente administrativo (P. 8).

Das respostas obtidas, 1 pesquisado não respondeu a esta pergunta. Também, vale destacar, que 1 pai está desempregado e sem receber perícia ou seguro desemprego, portanto, sem renda nenhuma.

Entre os respondentes, percebeu-se que a categoria de trabalho predominante entre a profissão dos pais está no setor terciário da economia, ou seja, comércio e serviços, o que

corroborar o setor com maior absorção de mão-de-obra ou taxa de ocupação no município de Florianópolis.

Destacam-se também que as profissões dos pais não podem ser consideradas de média ou alta qualificação, o que de outro lado, já indica a renda a que tem possibilidade de obter. Neste sentido, pode ser considerado que estão inseridos num segmento com baixa qualificação e normalmente baixa renda.

Entre as profissões das mães, constam:

TABELA 8: Profissões das mães

<b>Profissões</b>	<b>Incidências</b>
Diarista	2
Do Lar	2
Professora	1
Modelista	1
Entrevistadora	1
Aposentada	1

Fonte: Elaboração própria

Pela tabela acima, pode-se destacar que as profissões das mães também são de baixa ou média qualificação, o que já as coloca num segmento correspondente de acesso a renda conforme esta qualificação e sua ocupação.

No que se refere a situação de renda das famílias as quais os aprendizes pertencem, apresenta-se a seguinte realidade:

TABELA 9: Renda Familiar

<b>Valor</b>	<b>Do pai</b>	<b>Da mãe</b>
Até R\$ 500,00	01	02
Entre R\$ 501,00 e R\$ 1.000,00	02	03
Entre R\$ 1.001,00 e 2.000,00	03	02
Sem renda	01	00
Sem resposta	01	02

Fonte: Elaboração própria

**Observação:** As duas mães que não responderam a pergunta são as mães do Lar, o que choca com a informação das mães sem renda, com isto, consta no quadro o número zero.

Aos aprendizes foi perguntado quantos filhos há na família. Em relação a isto, foi levantado que 2 famílias tem 2 filhos, 2 famílias tem 3 filhos, 1 família tem 4 filhos, 1 família tem 5 filhos e 1 família tem 6 filhos.



Considerando estes números e relacionando-os com a renda das famílias, o valor per capita não ultrapassa o valor de R\$ 500,00 mensais. Este valor pode ser considerado baixo considerando os custos de manutenção de vida (alimentação, vestuário, educação, comunicação, etc.). Tendo em vista estes aspectos, pode-se entender a importância da inserção dos jovens no PJA e sua importância para a contribuição na renda familiar.

Em relação à questão renda, ainda foi levantado quantos membros da família contribuem para a mesma e foi constatado o que segue:

TABELA 10: Membros que contribuem na renda familiar

<b>Quantos contribuem na renda familiar</b>	<b>Número</b>
1 membro	01
2 membros	04
3 membros	02

Fonte: Elaboração própria

Os dados acima evidenciam que os esteios financeiros da família são sobretudo 2 pessoas, geralmente o pai e a mãe. Mas também, em algumas famílias, a avó ou algum outro filho tem renda e contribui no custeio da sobrevivência familiar.

Outra questão levantada foi o que pensam sobre o significado de escola. Sobre este tema, destacam-se as seguintes respostas dos jovens:

Penso que é essencial para meu conhecimento, formação social e sucesso profissional (P. 6).

Escola é muito importante, pois é com ela que aprendemos coisas fundamentais para nossa formação profissional, quanto pessoal, desde a educação até o encaminhamento para uma faculdade (P. 7).

A escola é apenas o começo de tudo, começo da nossa entrada na sociedade e coincidentemente da nossa entrada no mercado de trabalho (P. 8).

A partir destas respostas, sistematizou-se a seguinte tabela:

TABELA 11: Entendimento sobre escola

<b>Classificação</b>	<b>Incidências</b>
Fundamental	3
Oportunidade	2
Essencial	1
Muito bom	1

Fonte: Elaboração própria

Percebe-se que os jovens ressaltam a centralidade e importância da escola. Todavia, não foi possível identificar elementos qualitativos em relação à mesma nas respostas obtidas.

De outro lado, porém, é importante ressaltar a percepção e a preocupação dos jovens com o futuro profissional, e a importância que a escola tem neste processo de formação profissional, já que é através dela que é possível ingressar em uma faculdade e posteriormente ou constantemente iniciar a carreira profissional. Eles têm consciência de que na medida em que iniciam a faculdade, as oportunidades de trabalho deverão aumentar e melhorar, os jovens associam o estudo ao emprego prevalecendo em seu conceito a boa escolarização, o que viabilizará, conseqüentemente, um emprego, ou uma forma de trabalho. Neste sentido, o que vale é uma ampla formação e uma boa educação, já que esta é fundamental para o processo de formação pessoal e social.

### **Pensamento sobre o significado de Trabalho**

Sobre o tema trabalho, destacam-se as seguintes respostas dos jovens:

É no trabalho que aprendemos a conviver com outras pessoas. E que dignifica o ser humano, é essencial (P. 1).

Uma nova fase na vida das pessoas, mais responsabilidade, independência financeira, pois paramos de depender do dinheiro dos pais (P. 2).

É uma contemplação do ser humano para uma vida digna (P. 4).

É uma forma de demonstrar as qualidades e defeitos. E de aprender a me qualificar e conseguir um ótimo emprego (P. 5).

Além de ser uma maneira de ganharmos nosso dinheiro, é a forma para mostrarmos nossa competência como profissional (P. 7).

É qualquer esforço físico ou mental (P. 8).

Os jovens destacam que o trabalho é necessário, é uma condição de inserção social, de acesso à renda, qualidade de vida e de aprendizado, e se apreendem principalmente no fato que com o trabalho é possível obter independência financeira.

Pode-se inferir que não possuem grandes expectativas ou planos em relação ao trabalho, apenas uma visão bastante contingencial e situacional. Por isso, a importância de se verificar as mudanças que o trabalho provoca nas suas vidas.

## O que muda no dia-a-dia com o trabalho desenvolvido na UNICRED

Com relação a este tema, obtiveram-se as seguintes respostas:

Muda muito, pois a cada dia é um novo desafio e uma nova experiência (P. 1).

Criei mais responsabilidade (P. 2).

Pra mim mudou muitas coisas, aprendi a ter mais responsabilidade (P. 3).

A ser responsável, ter dinheiro para adquirir minhas coisas e a ser mais organizada com minhas coisas (P. 4).

Bom, fiquei mais responsável, ágil e adquiri prática (P. 5).

Meu dia-a-dia passou de muito tranqüilo para muito atarefado. (P. 6)

Muda a maneira de me relacionar com as pessoas, a experiência de estar convivendo com pessoas mais velhas do que eu, e elas estarem passando seus conhecimentos (P. 7).

Cresceu a responsabilidade e trabalhar ao mesmo tempo. A consciência de gastar e ter o controle do meu próprio dinheiro (P. 8).

Com relação ao que mudou no dia-a-dia dos jovens com o trabalho na UNICRED, percebe-se que 62,5% dos jovens aprenderam a ter mais responsabilidade. Segundo o dicionário Aurélio, “responsabilidade” é a obrigação de responder pelas ações próprias ou dos outros, caráter ou estado do que é responsável (2009, s. p.).

Com base nos objetivos do Programa Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR, no que diz respeito a melhorar o processo de aprendizagem através do trabalho, as experiências demonstram que a partir do momento em que o jovem passa a viabilizar parte de sua vida, ele começa a apresentar algumas mudanças em seu comportamento, como exemplo, obter mais responsabilidade.

Foi possível identificar também, que o trabalho contribuiu na melhora do desenvolvimento das relações interpessoais, e auxiliou em se obter consciência do real valor do dinheiro.

Entretanto, é importante destacar, que o dia-a-dia do jovem se tornou mais atarefado, mais conturbado e com muitos afazeres, evidenciando que esta atividade rompe as ligações com a infância. Passam a sair do relacionamento familiar e com os amigos, para enfrentarem

novas experiências adultas, tornando-se mais independentes e responsáveis. Isto aponta para a identificação de pontos positivos e negativos em trabalhar, apresentado a seguir.

### **Pontos positivos e negativos em trabalhar na UNICRED**

Com relação a esta questão, as respostas estão destacadas abaixo:

Não vejo pontos negativos em trabalhar na UNICRED, apenas vejo pontos positivos, pois aprendo coisas muito importantes e fundamentais na minha vida (P. 1).

Positivos: ganhei amigos, aprendi muitas coisas novas, negativo: acredito que somente o fato do meu contrato estar acabando (P. 2).

Pontos negativos: Apenas perdi as horas à tarde que tinha. Pontos positivos: aprendi muitas coisas, e uma experiência profissional (P. 3).

Positivo: Experiência na vida profissional, Negativo: Ser jovem aprendiz (P. 4).

Pontos positivos: conheci pessoas maravilhosas, controlo melhor minha timidez e conheci as ruas de Florianópolis. Negativos: sobra menos tempo para meus estudos, lazer e descanso, conseqüentemente fico cansada e estressada (P. 6).

Modo de me relacionar com as pessoas, de estar adquirindo mais conhecimento. Negativos, sinceramente não vejo nenhum (P. 7).

Positivos: A experiência que adquiri lá e ainda adquiro, amizades, eu dentro do mercado de trabalho. Negativo: Saber que um dia vou ter que sair dela (P. 8).

Dos questionados, apenas 1 jovem não respondeu a pergunta.

Referente aos pontos positivos em se trabalhar na UNICRED, em 50% das respostas evidenciou-se que através do trabalho são criadas relações de sociabilidade, pois existe o convívio com diferentes pessoas, criam laços de amizade e identificam que se obtêm aprendizado através destas relações.

Além disto, em 50% das respostas obtidas, identificaram-se como pontos positivos, a questão de novos aprendizados, corroborando com a idéia de que o trabalho, além de ser uma forma de adquirir bens, é um modo de realização e de reconhecimento como cidadãos e pessoas, pois se adquire consciência crítica e possibilita a realização pessoal e profissional. Com isso, a experiência do primeiro emprego é vista de forma positiva, pois criam segurança por estarem inseridos em um local onde se irá adquirir experiência profissional, o qual é o

passo inicial para o processo contínuo de aprendizagem. Além de obter independência financeira e acesso a direitos sociais. Portanto, o crescimento se dá no momento em que conquistam novos saberes e ultrapassam os limites da capacidade de aprendizado.

Em relação aos aspectos negativos, foram apresentadas questões de insegurança, como por exemplo, ser jovem aprendiz, já que para o jovem o trabalho na cooperativa é temporário. Outra insegurança é o prazo de contratação, que delimita a data certa para o seu desligamento do Projeto. Para ocorrer a contratação como funcionário ou estagiário, como alguns dos pré-requisitos, é necessário a formação profissional e educacional.

Também através das falas identificou-se que o stress, a falta de tempo para atividades de lazer, estudos e descanso ficam evidentes nas rotinas diárias dos jovens; o que pode afetar seu desempenho escolar, devido ao cansaço físico.

Neste sentido, cita-se Marx:

De fato, o reino da liberdade começa onde o trabalho deixa de ser determinado por necessidade e por utilidade exteriormente imposta; por natureza, situa-se além da esfera da produção material propriamente dita. O selvagem tem de lutar com a natureza para satisfazer as necessidades, para manter e reproduzir a vida, e o mesmo tem de fazer o civilizado, sejam quais forem a forma de sociedade e o modo de produção (1974: 942).

### **O que deixou de fazer para trabalhar na UNICRED**

Entende-se como interessante abordar este tema levando-se em consideração as respostas obtidas no item anterior.

As respostas estão destacadas abaixo:

Não deixei de fazer nada para trabalhar na UNICRED, ao contrário fiquei muito feliz quando entrei, pois está sendo meu primeiro emprego (P. 1).

Parei de estudar de manhã. Adorava estudar de manhã e comecei a estudar no período da tarde (P. 2).

Deixei minhas tardes de folga que ficava com minha sobrinha e estudava (P. 3).

Andar na rua (P. 5).

Deixei de ficar em casa estudando, lendo, descansando, vendo televisão e navegando na internet (P. 6).

Não deixei de fazer muita coisa, só não tenho mais tanto tempo como eu tinha antes para estudar, mais tirando isso é muito bom estar com a tarde ocupada (P. 7).

Realizando-se análise sobre as respostas obtidas, é possível constatar que os jovens, em sua maioria, não deixaram de fazer nada, apenas incluíram novas atividades no seu dia-a-dia, porém, estas atividades dificultam no andamento dos estudos, nas horas de lazer e descanso, o que evidencia que a inserção no mundo do trabalho tende a desviar o foco dos estudos, devido os jovens não terem mais tempo disponível o suficiente para cobrir todas as suas tarefas, e por estarem cansados e perderem a capacidade de concentração e absorção de conteúdos.

Em uma das respostas, o trabalho contribuiu para que o jovem deixasse de vagar na rua. Desta forma, avalia-se que seu cotidiano se tornou mais produtivo e qualificado através das atividades no trabalho. Ainda, torna-se importante a abordagem sobre a forma do trabalho contribuir para a formação do jovem, conforme posto no item a seguir.

### **A contribuição para o processo de formação profissional**

Este tema pretende abordar como o jovem avalia a prática desenvolvida na UNICRED com os módulos estudados na IDES/PROMENOR, exemplificando alguns módulos para nortear com as atividades desenvolvidas na cooperativa. Destacam-se as respostas obtidas:

Ganhei experiência, sim, um exemplo: atendimento (por telefone) (P. 2).

Módulo SAFCT fala sobre metas, objetivos (sobre os setores) como me comportar na hora de falar com os cooperados (e qualquer pessoa) (P. 5).

Contribui para diminuir minha timidez e aumentar minha atenção. Algumas atividades das quais eu faço sim, por exemplo, organização e arquivamento de documentos e relacionamento interpessoal (P. 6).

Módulo de desafios e oportunidades, que eu acho que tem bastante relação comigo e a UNICRED, porque desafio é eu estar mostrando o meu trabalho o que eu sei fazer. Então na minha opinião esse módulo me ajudou bastante a enfrentar os meus desafios sem medo, e ver que sempre depois de um desafio surge uma oportunidade e que devemos aproveitá-la o máximo possível (P. 7).

Experiência que ele me proporciona, sim, cidadania é um módulo e isso nós temos que conversar dentro da UNICRED (P. 8).

Para os jovens fica claro e evidente que os módulos estudados contribuem para o processo de formação profissional. Percebe-se a satisfação dos jovens em estar participando do Projeto. Para a maioria este é um momento de aprendizado para a inserção no mercado de trabalho, proporcionando a experiência profissional; ainda que estes módulos possam ser ministrados com mais qualificação pela Instituição IDES/PROMENOR.

Assim, a experiência vivida por estes jovens em seus locais de trabalho, com pessoas de seu convívio e toda ação vivenciada da realidade do trabalho juntamente com os módulos, é transformada em conhecimento, em habilidades e competências; como, por exemplo, 1 das questionadas respondeu que ganhou experiência em realizar atendimento por telefone, ou outra, que respondeu ter aprendido a forma de se comportar na hora de falar com os cooperados e com outras pessoas, na contribuição para diminuir a timidez e aumentar a atenção, e também entender o significado de cidadania, que está entendido como:

Consciência dos direitos iguais, mas esta consciência não se compõe apenas do conhecimento da legislação e do acesso à justiça. Ela exige o sentir-se igual aos outros, com os mesmos direitos iguais (CORRÊA, 1997, p. 73).

Desta forma, a cidadania é exercida diariamente, e o ato – fato de os jovens estarem trabalhando com dignidade, já compreende o exercício da cidadania.

Com isso, torna-se relevante verificar quais as expectativas dos jovens através deste trabalho abordado a seguir.

### **Expectativas de trabalho pós UNICRED**

Com relação às expectativas dos jovens após finalizarem o contrato de trabalho com a UNICRED, segue-se abaixo algumas das respostas obtidas:

As expectativas são grandes, mas de preferência continuar no serviço onde estou, porque me sinto feliz aqui na UNICRED (P. 1).

Gostaria mesmo de permanecer na UNICRED (P. 2).

Que eu tenha aprendido o máximo de coisas aqui e que eu possa levar para meu próximo emprego (P. 3).

A minha expectativa é que eu encontre um trabalho na mesma área que estou atuando (P. 4).

Quero ser contratada, mais se eu não for vou fazer faculdade de administração ou relações públicas (P. 5).

Minhas expectativas são de me esforçar bastante para quando terminar o meu contrato eu consiga ser contratada, pois gosto muito do ambiente de trabalho, das pessoas e da forma geral que a UNICRED trabalha (P. 7).

Quero continuar trabalhando em outros lugares, porém minha preferência é a UNICRED mesmo (P. 8).

Os jovens de modo geral, têm planos de continuidade de acesso ao mercado de trabalho, porém, em relação à formação educacional, apenas 1 jovem cita os planos para seu futuro em relação ao ingresso na faculdade e percebe que é preciso dar continuidade nos estudos, mesmo não permanecendo na cooperativa. De maneira geral, pode-se inferir que são planos de curto prazo, não estão colocados na perspectiva de uma trajetória de vida.

Ainda constatou-se que 62,5% dos questionados respondeu que seu desejo real é de permanecer na UNICRED e ser contratado por ela, pois sentem-se felizes na cooperativa. Mas, para ser contratado como estagiário ou mesmo funcionário, há uma insegurança real, uma incógnita presente posta pela relação entre a formação escolar, qualidade no trabalho desempenhado, boas condutas e muito interesse naquilo que faz.

### **Quais os objetivos para o futuro profissional**

Em relação aos objetivos para o futuro profissional dos jovens, algumas das respostas estão destacadas abaixo:

Me formo esse ano, e já pretendo começar a faculdade, para me aprimorar cada vez mais (P. 1).

Pretendo me formar em medicina (P. 2).

Quero fazer um curso de administração ou técnico de enfermagem (P. 3).

Crescimento através dos estudos (P. 4).

Me formar, fazer faculdade e ser bem sucedida (P. 5).

Obter sucesso profissional e fazer algo com o que eu me identifico (P. 6).

São de me formar na faculdade, de estar trabalhando num ambiente de trabalho que eu goste do que estou fazendo e ter uma relação boa com as pessoas com quem eu for trabalhar. E ser uma profissional bem competente (P. 7).



Agora estou decidida, vou fazer administração e trabalhar num banco (P. 8).

Os jovens têm a visão de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, todavia, são respostas que foram respondidas de forma aberta, vaga e ampla. Não conseguem precisar de forma mais objetiva o que pretendem, porém, nesta pergunta, colocaram mais em evidência a importância dos estudos, visto que na pergunta anterior, esta reflexão por parte dos jovens ficou pouco evidenciada.

Sabe-se que o período da adolescência carrega consigo situações de desafios, escolhas, dúvidas, angústias, mas também é um período de crescimento. Acredita-se que a oportunidade de o jovem desenvolver-se profissionalmente a partir dessa idade, contribui com a sua formação como indivíduo inserido na sociedade, pelo momento de amadurecimento em que se encontra. Desta forma, é imprescindível a dedicação aos estudos e a momentos que proporcionem seu desenvolvimento social.

### **Avaliação da experiência escolar e de trabalhar simultaneamente**

As respostas dos jovens a respeito de trabalhar e estudar ao mesmo tempo foram assim expressadas:

É uma experiência muito boa, pois desde cedo já me acostumo com esse ritmo de estudar e trabalhar ao mesmo tempo (P. 1).

Normal, é apenas uma questão de se planejar (P. 2).

Pra mim é bom e ao mesmo tempo puxado (P. 3).

Para mim é a construção do conhecimento conciliar os dois (P.4).

É uma oportunidade de crescer! Mudar de vida (P. 5).

É uma experiência bastante exaustiva (P. 6).

Ao mesmo tempo que é um pouco cansativo, eu vejo como uma experiência muito importante para o meu amadurecimento e conhecimento e para o meu futuro profissional (P. 7).

Me ajuda a organizar meu tempo (P. 8).

Os jovens abordam positivamente a oportunidade de se desenvolver profissional e socialmente pela inserção no meio profissional e escolar de forma simultânea. Eles percebem

que é preciso estar inserido em atividades de formação, pois nelas informação e conhecimento estão associados. Desta forma, estabelecem-se relações sociais e garante-se a permanência no contexto do trabalho e da sociedade.

Porém, 37,5% dos jovens citaram em suas respostas que a experiência de estudar e trabalhar ao mesmo tempo é cansativa, exaustiva ou puxada demais, requerendo muita dedicação, tempo e disposição. Pelo fato deles não estarem acostumados com uma vida repleta de responsabilidades, muitas atividades e afazeres, e poucas horas de lazer, se sentem cansados.

Nota-se também em algumas falas dos jovens que já há certa consciência de necessidade de mudanças para o seu futuro profissional, visto que a vida profissional exigirá esforços, porém evidencia-se uma visão mais imediata, de curto prazo.

### 3.11. VISÃO DOS JOVENS APRENDIZES DESLIGADOS DO PROJETO: FACILIDADES E DIFICULDADES DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Para obter os dados junto aos 8 sujeitos, foram enviados questionários, por e-mail, contendo 9 perguntas. Os sujeitos são os jovens desligados do PJA e que prestaram serviços na UNICRED, porém, somente 6 retornaram o questionário. Os contatos foram feitos por telefone através de informações obtidas nas fichas de cada jovem e que se encontram no arquivo morto da IDES/PROMENOR, bem como nos cadastrados dos ex-jovens, arquivados na UNICRED. A partir daí, foram enviados e-mails contendo o questionário.

Uma das perguntas iniciais foi a idade. Através das respostas, constatou-se que varia entre os 18 e 20 anos de idade, sendo 3 com 18, 3 com 20 anos, e apenas 1 questionado não respondeu a esta pergunta.

Em relação ao tempo que se desligou da UNICRED, apenas 1 pessoa não respondeu à pergunta. Destes, 3 saíram há 3 anos, 1 pessoa a 8 meses e outro questionado a 1 ano e 2 meses.

## Atividade Atual

Referente a ocupação dos questionados no momento presente, destacam-se as respostas a seguir:

Trabalho de atendente na pizza hut (P. 1).

Estou fazendo Técnico em design de interiores, e trabalho em uma empresa de informática e impressões (P. 2).

Trabalhando e fazendo faculdade de administração (P. 4).

Atualmente estou trabalhando em uma empresa de telecomunicação (P. 5).

Só estudando (P. 6).

Dos questionados, 1 não respondeu a pergunta. Em relação aos respondentes, percebe-se que o tipo de ocupação, ou os cargos que ocupam atualmente não exigem alta qualificação ou especialização. Desta maneira, cabe o questionamento: de que forma o PJA contribuiu na vida destas pessoas? O que o Projeto ensinou, ou acrescentou na sua vida profissional? O período como jovem aprendiz foi válido? Em que medida contribui para uma inserção qualificada no mercado de trabalho?

Nota-se que a maioria conseguiu inserir-se no mercado de trabalho, o que evidencia que a experiência obtida atuando como jovem aprendiz pode ter contribuído para este fato. Mas, em relação à especialização, ou formação escolar, apenas 2 de 6 respondentes continuam os estudos, e 1 preferiu dedicar-se apenas aos estudos.

Através do trabalho realizado na cooperativa e da participação nos módulos teóricos desenvolvidos na IDES/PROMENOR, se propicia ao jovem uma forma de crescimento, tanto pessoal, profissional, quanto intelectual. Este é um caminho que se possibilita desenvolver o lado profissional, através do espaço da aprendizagem, que valoriza a capacidade do jovem e a sua potencialidade, possibilitando também o contato com as pessoas, contribuindo para desenvolver sua capacidade de comunicação.

Sendo assim, importante buscar a formação contínua, não como algo pré-estabelecido para se enquadrar nos moldes sociais, mas sim como sabedoria, construção humana, algo satisfatório e parte do desenvolvimento humano.

### **Função e renda atual**

Fez-se a pergunta “Qual a sua função atual? Seu salário é melhor do que aquele que você ganhava como aprendiz?”, que teve o intuito de fazer uma comparação entre o salário de aprendiz com o salário do trabalho atual, para identificar se houveram mudanças salariais ou melhoras. Podem-se destacar as seguintes respostas:

Atendente, é bem melhor, R\$ 600,00 (P. 1).

Trabalho no atendimento ao público, e com a confecção de cartões de visitas, banners, folders etc... na área gráfica (P. 2).

Sou atendente em um chopp bar, meu salário é muito melhor, e trabalho só 2 horas a mais do que quando trabalhava como aprendiz. Mas valeu muito a pena ter trabalhado na Unicred, tudo serve como experiência (P. 4).

Minha função é agente de telecomunicação, (agente receptivo). Como aprendiz recebia um salário mínimo, atualmente recebo um pouco mais que o salário mínimo de hoje (P. 5).

Nesta pergunta, 2 dos respondentes não a responderam. Dos que responderam destaca-se que estas pessoas recebem mais do que quando foram aprendizes, decorrente do tipo de trabalho ou pelo grau de exigência feito para executar tais atividades. Nota-se que todos que responderam à pergunta, trabalham como atendentes, atuam com o público, são trabalhadores formais. Com isso, vale questionar: estas pessoas realmente melhoraram de vida profissional?

Segundo PEREIRA, “o trabalho do adolescente é percebido no mercado formal através de atividades ligadas ao setor de serviços, comércio e indústria” (1994, p. 34). Através das respostas obtidas é possível observar o quanto o aperfeiçoamento profissional torna-se essencial desde o período da juventude, quando os jovens começam a desenvolver-se dentro da sociedade que estão inseridos, e a qual se apresenta as mais diversas realidades. É na adolescência que ocorrem as transformações, contribuindo com a formação individual, com a capacitação e a busca pelo desenvolvimento profissional.

Desta forma, cabem os questionamentos: quanto que o PJA significou no desenvolvimento pessoal e profissional destes jovens? Será que estes jovens não tiveram outras oportunidades, ou simplesmente se inseriram na primeira experiência que surgiu em suas vidas? Quanto que o PJA contribuiu para que estas pessoas se tornassem seres críticos, desenvolvessem atitudes e habilidades sociais e profissionais?

É evidente que o PJA contribui para o processo profissional, pois possibilita aos jovens novas conquistas, a obtenção de responsabilidades, novas relações sociais, culturais e pessoais, ampliação de horizontes, certa independência e autonomia para escolher e decidir. Porém, mesmo após terem criado expectativas de serem contratados e terem sido desligados do Projeto; é importante que estes jovens continuem a desenvolver habilidades, que não fiquem desiludidos ou se sintam incompetentes. É importante que dêem continuidade nos seus estudos, para que possam se qualificar e aperfeiçoar, possibilitando uma melhora em suas vidas. Este aspecto parece ser contraditório, tendo em vista a sociedade capitalista e excludente na qual vivem. Todavia, em sendo a realidade social processo, e neste colocada a possibilidade da transformação, é neste contexto que pode estar também a superação da atual realidade social e econômica. O Serviço Social visa contribuir para a construção da consciência crítica e criativa nos âmbitos cognitivo, relacional (social e político) e afetivo. Assim, o dever, a construção do novo é sempre possibilidade.

### **Saída do PJA e dificuldades no mercado de trabalho**

Quanto à inserção no mercado de trabalho após o desligamento do PJA, as respostas estão destacadas abaixo:

Não, quando uma porta se fecha tem outras que se abrem (P. 1).

Não, me senti muito tranqüila, sabia que estava preparada para ele (P. 2).

Foi normal, não senti nenhuma dificuldade. Difícil foi ter que deixar a empresa (P. 4).

Quando saí estava terminando os estudos ainda, porém já logo consegui um emprego como atendente de uma franquía do ramo alimentício (P. 5).

Foi bem tranqüila (P. 6).

Um dos respondentes não respondeu a esta pergunta.

Considera-se importante analisar a questão da inserção dos jovens no mercado de trabalho, levantando suas possíveis dificuldades frente ao novo contexto, após o desligamento do PJA. E constatou-se através das respostas, que de fato, comprova-se que o período como jovem aprendiz e a experiência do primeiro emprego facilita a inserção destes jovens no

mercado de trabalho, pois dos respondentes, excluindo-se apenas o que não respondeu a pergunta, nenhum respondeu ter tido dificuldades para inserir-se no mercado de trabalho.

Porém, quando o jovem chega ao mercado de trabalho, ele está com grandes expectativas de conquistar um bom emprego, e acabam se deparando com a competitividade e exigências nos processos de trabalho. Atualmente, é exigido qualificação, entre outros atributos, o que acaba dificultando a inserção destes em espaços de trabalho que pagam melhor e cujo salário e benefícios são atrativos, fazendo assim, com que estes jovens ocupam espaços de trabalho menos atrativos, no setor de serviços, como atendentes.

### **Contribuição do PJA na inserção no mercado de trabalho**

Sobre este tema, toma-se para análise as colocações dos questionados destacadas abaixo:

Informática, Marketing social (P. 1).

Alem do curso que te auxilia na entrada no mercado de trabalho, o fato de você conseguir trabalhar em uma empresa, e a partir dela você pode se prepara para o mercado, fazendo cursos, ou adquirindo experiência (P. 2).

Aprender a lidar com o público (P. 4).

O projeto abriu as portas, para mim de certa forma. Porém acredito que as portas só se abrem aqueles que realmente sabem o que querem (P. 5).

Mais experiência (P. 6).

Um dos respondentes não respondeu a pergunta.

Com relação às respostas colhidas, de forma não determinante, estas pessoas obtiveram apenas certa experiência e certo conhecimento para lidar com pessoas. Este atributo pode ter sido o diferencial de inserção dos ex-jovens aprendizes no mercado de trabalho.

É importante salientar que a qualificação e a competência são os atributos que permeiam as exigências colocadas pelo mercado de trabalho. Além disso, compreende-se a qualificação como a soma de vários conhecimentos gerais, específicos (teóricos e práticos), experiências e habilidades adquiridas, integradas ao trabalho e a educação, e a competência. Neste sentido, PANCERI afirma:

Implica numa articulação eficaz de diversos tipos de saberes junto aos postos de trabalho, o que requer a mobilização de várias capacidades e habilidades das pessoas, tanto da ordem técnica, quanto social, emocional, comportamental e política, entre outras (2001, p. 90).

### **Lidar com a competição no mercado**

Os jovens, ao se inserirem no mercado de trabalho estão expostos à competição colocada pelo mesmo, bem como exigências mais técnicas e sociais. Sobre este tema, destacam-se as seguintes respostas obtidas:

Tento me qualificar na medida do possível (P. 1).

Estou sempre buscando estar estudando, me aperfeiçoando para ele, para me tornar um profissional melhor, e uma colocação no mercado também sempre melhor (P. 2).

A competição é normal então tem que dar o melhor de si (P. 4).

Atualmente estou em uma empresa de telecomunicação, onde não há exigências objetivas, as exigências são ir trabalhar e cumprir carga horária. Quero me preparar para concursos e quando tiver condições voltar a estudar para assim conseguir cumprir as exigências do mercado. Mais o que eu realmente gostaria muito é montar meu próprio negocio no ramo alimentício (P. 5).

Agora um pouco de dificuldade (P. 6).

Um dos respondentes não respondeu a esta questão. Os questionados destacam que entendem a competição no mercado de trabalho como algo “normal”. Eles percebem que a qualificação continuada faz parte do processo de aperfeiçoamento, é um elemento absorvido como necessário para continuar empregado e é um fator determinante para que os trabalhadores conquistem espaço no mercado de trabalho.

No mundo atual, as pessoas têm que saber lidar com vários desafios, atender a um conjunto de exigências e buscarem ser os melhores a cada dia, o que significa ser um trabalhador competente, pois não basta mais que o trabalhador saiba fazer, é preciso saber ser, utilizando-se de outros conhecimentos diante de uma dada situação.

Neste sentido, o que vale é uma ampla formação e a constante reposição de saberes exigidos pelo mercado de trabalho. Esta é fundamental para o processo de formação do indivíduo, especialmente quando se vive rápidas e profundas mudanças no mundo do trabalho.

Como PAIVA destaca,

(...) não se trata apenas de qualificar para o trabalho em si, mas para a vida na qual também insere-se o trabalho, com uma flexibilidade e um alcance suficiente para que se possa enfrentar o emprego, o desemprego e o auto-emprego e para que se possa circular com desenvoltura em meio a muitas “idades” de tecnologia, com a possibilidade de entender e usar as máquinas mais modernas. (1995, p. 92).

Portanto, evidencia-se a realidade da sociedade capitalista, na qual o homem deverá buscar novos conhecimentos para continuar inserido no mercado de trabalho.

### **Alternativas surgidas no período em que não estava trabalhando**

Analisando a qualificação profissional dos jovens, compreende-se como a formação e a acumulação de conhecimentos são fundamentais para o trabalhador.

Através das respostas, procurou-se verificar quais alternativas de ocupação e formação surgiram no período em que estes estavam sem trabalho.

Nenhuma (P. 1).

Surgiram cursos, como informática, inglês, ao qual me auxiliaram na colocação no mercado de trabalho (P. 2).

Alternativa de emprego só uma, que foi a de trabalhar no chopp bar. Depois disso trabalhar de Telemarketing, Mas já estava trabalhando e não quis mudar de emprego (P. 4).

Após minha saída da UNICRED já sai a procura de oportunidades, entreguei alguns currículos e ate passei por algumas entrevistas e logo uns dois meses depois já estava empregada novamente, onde fiquei de três a quatro meses, em uma empresa franqueada no ramo alimentício, como ainda estava estudando e a carga horária era muito puxada pra mim, resolvi terminar os estudos já que era o último ano do ensino médio. Assim que terminei o ensino médio logo sai atrás de emprego foi onde encontrei outra empresa franqueada do ramo alimentício, nesta fiquei por 5 meses. E atualmente estou em outra empresa agora no ramo de telecomunicação, estou na mesma há 1 ano e 9 meses (P. 5).

Bem poucas (P. 6).

Um dos respondentes não respondeu a pergunta.



De forma geral, as oportunidades não foram muitas e também não surgiram alternativas que exigiam mais qualificação. Percebe-se que a maioria conseguiu inserir-se num curto prazo de tempo no mercado de trabalho, o que pode apontar para o fato da experiência profissional obtida atuando como jovem aprendiz ter contribuído para esse fato. Porém, como a trajetória profissional ainda é insuficiente, se torna difícil inserir-se em atividades mais complexas e de alta qualificação.

Como já foi explicitado neste trabalho, durante o tempo de contrato como jovem aprendiz, toda semana os jovens participavam do dia de formação, conforme exige a Lei de Aprendizagem, e são desenvolvidos módulos teóricos, a fim de proporcionar a aprendizagem e a formação profissional durante o contrato. Este foi um momento de aperfeiçoamento profissional para os jovens, no entanto, é fundamental que dêem continuidade a esse processo, focando-se, se possível, em alguma área de interesse pessoal, estimulando a aprendizagem.

### **Sugestões ou críticas para o PJA**

Esta questão teve o intuito de identificar se estes jovens conseguiram realizar alguma análise, reflexão ou crítica a cerca do Projeto e da forma de andamento do mesmo, com isso obteve-se as seguintes respostas:

O projeto é ótimo! (P. 1).

Vejo que o projeto vem crescendo muito rápido e valorizo isso, e agora também vi que eles estão mais próximos dos jovens, de que quando eu fiz parte, que era isso que eu sentia falta na época que eu fiz, por isso agora não tenho reclamação alguma ou sugestão, pois essa foi a minha sugestão na época (P. 2).

O projeto da Promenor sim é valido! Dá oportunidade pra muitas pessoas... E com a UNICRED nossa aprendi um monte de coisas, foi um ÓTIMO começo para o mercado de trabalho! Principalmente ter Responsabilidade e Respeito (P. 3).

Aumentar o salário dos jovens (P. 4).

Gostaria que o projeto tivesse continuidade como maiores opções, ao invés de simplesmente terminar contrato com a empresa e o jovem, o mesmo deveria ser convidado a fazer novos cursos preparatório, como uma prova vocacional talvez. Preparando objetivamente o jovem para seguir o que realmente lhe agradaria, o que no futuro seria sua profissão ou ao menos teriam novas experiências profissionais e até mesmo de vida. Os jovens poderiam receber novas propostas de outras empresas, ou convites para novos cursos (P. 5).

Um dos respondentes não respondeu a pergunta.

Através das falas obtidas, percebe-se a satisfação dos jovens em ter participado do Projeto. Foi um momento de aprendizado para a inserção no mercado de trabalho.

É importante ressaltar a percepção e a preocupação dos jovens com a melhoria dos salários dos jovens aprendizes, com o acompanhamento por parte da Instituição e também das empresas conveniadas. Também demonstram preocupação quanto ao fato dos jovens serem desligados do Projeto e serem esquecidos. Mostram que é importante dar continuidade neste trabalho, pois com a continuidade ou possibilidade de acompanhamento, aumentariam as perspectivas de inserção no mundo do trabalho e até mesmo mais qualificação.

### 3.12. QUESTÕES COLOCADAS AO PJA: ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Desta forma, por meio da pesquisa realizada, pode-se avaliar que o PJA tem proporcionado a inserção dos jovens no mercado de trabalho, ou mesmo o encaminhamento para tal. Conforme as respostas obtidas, tem-se que o PJA colabora com essa inclusão e formação profissional.

Porém, evidenciou-se que falta provocar nos jovens a busca pelo aperfeiçoamento profissional, o desenvolvimento de capacidades tanto profissionais como pessoais, mas falta priorizar não só o desenvolvimento prático, mas sim o teórico. Entende-se que a Instituição serviu como uma passagem, um propulsor de aprendizagem como aponta PANCERI:

(...) Na PROMENOR tentou-se viabilizar um processo de integração gradual e contínua de conhecimentos formais, específicos e informais de hábitos e atitudes e de valores éticos, alargando os horizontes dos educandos, oportunizando-lhes conquistas e mais espaços enquanto cidadãos (1997, p. 214).

Pode-se observar que os jovens retratam através de suas respostas, que o PJA lhes possibilitou contribuições, e estabeleceu uma série de relações que possibilitaram um confronto com a realidade que os cerca. Entretanto, percebe-se ainda que a IDES/PROMENOR junto com a Cooperativa, são viabilizadoras de conhecimentos, experiências e contribuem no processo de formação dos jovens que por elas passam,

retratando assim, a prioridade de necessidade de qualificação do trabalho por elas apresentado e oferecido aos jovens.

Verificou-se através dos depoimentos, que existem limites com o desenvolvimento de atividades de apoio e contribuição e com o processo de aprendizagem dos jovens; por exemplo: o olhar dado pelo supervisor ao jovem aprendiz, a dificuldade de tratar adequadamente um problema que o jovem possa trazer, a colocação de limites, a compreensão das origens do jovem, as expectativas com relação ao trabalho, eventual ausência no trabalho, ou mesmo os excessos, sinais de que os jovens necessitam de apoio e orientação para se adequarem a nova realidade.

Sendo assim, nota-se que o trabalho realizado com os jovens necessita ser melhorado, e qualificado, e junto com ele, os funcionários da cooperativa precisam estar preparados para receber estes jovens e contribuir no seu crescimento profissional e pessoal, e lhes acrescentar novos conhecimentos e habilidades. É preciso criar cursos de formação profissional, onde se abra espaço no mercado de trabalho formal, permitindo aos jovens que ampliem seus horizontes profissionais, e também que se remunere adequadamente o trabalho destes jovens.

A partir desta idéia, é possível propor como estratégia de alternativa para melhorar o processo de formação contínua dos jovens aprendizes da UNICRED e em decorrência, do Projeto de Responsabilidade Social, em melhorar a orientação didática e pedagógica realizada com os jovens, e colocar em prática novas formas de apoio, aprofundando a relação entre a instituição e o jovem aprendiz. Neste sentido, destacam-se: a inclusão e o acolhimento do jovem na UNICRED no início do seu trabalho; a socialização com os demais jovens, com os funcionários da UNICRED; e com as atividades que fazem parte da sua função; a adaptação das rotinas exigidas pelo trabalho e a interpretação dada às ações como complementares ao seu processo de formação, e ampliação nas possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

Desta forma, segue algumas propostas para desencadear um processo de aperfeiçoamento na relação dos orientadores com os jovens aprendizes neste trabalho de conclusão de curso.

Para alcançar o objetivo deste aperfeiçoamento é importante disponibilizar um Roteiro de Orientação aos orientadores dos jovens aprendizes, servindo como instrumento de apoio ao trabalho. E para que seja possível atingir os objetivos de formação profissional, social e cultural dos jovens, é necessário desenvolver um processo de formação complementar, que se realize em etapas, através de atividades pedagógicas, culturais e educacionais.

Os jovens, de modo geral, criam expectativas de serem contratados pela empresa onde estão desenvolvendo as atividades. Como muitas vezes não existe a possibilidade da empresa contratá-los, a proposta é disponibilizar no *site* da UNICRED, um *link* denominado “Banco de Talentos”, para facilitar a reinserção dos jovens no mercado de trabalho.

Sendo assim, o Projeto de responsabilidade social deve atuar de forma a ampliar oportunidades e desenvolvimento profissional aos jovens.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A oportunidade e o direito à profissionalização deveriam existir para todos os jovens independente da realidade social, pois este é um meio de levá-los a possibilidade do aprendizado profissional e que pode ocasionar não só o crescimento profissional, mas também o pessoal, através do envolvimento e troca de experiências com outras pessoas.

Na pesquisa apresentada, foi possível responder aos objetivos propostos neste trabalho. Sendo assim, compreende-se que o PJA da UNICRED foi importante nas vidas dos jovens contratados como funcionários, pois conforme alguns indicadores que foram retratados na pesquisa, estes demonstram que os jovens aprenderam a se relacionar socialmente com diferentes pessoas, adquiriram a capacidade de se articular e se expressar, obtiveram crescimento pessoal e profissional e concomitantemente desenvolveram-se no aspecto educativo e cultural, além de tornarem-se independentes financeiramente. E grandes destas conquistas e transformações facilitaram ou contribuíram para a contratação dos jovens como funcionários da UNICRED.

Destaca-se com a pesquisa realizada em relação ao número de jovens iniciados como jovens aprendizes e contratados como funcionários da UNICRED, que no período de 8 anos 27,09% dos jovens iniciados, tiveram a oportunidade do primeiro emprego na UNICRED e foram efetivados como funcionários, o que demonstra ser um percentual baixo, pois não contempla nem 50% dos iniciados; porém conforme prevê a Lei da Aprendizagem, quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, e que tenha por objetivo a educação profissional, é previsto a admissão de 1 aprendiz. Com isto, o percentual acima indicado, torna-se relevante, pois no período de 8 anos, 13 jovens foram contratados pela UNICRED.

A realidade sócio econômica e a política neoliberal revelam transformações em curso, e desigualdades crescentes entre os trabalhadores. Essa situação está sendo agravada por questões econômicas associada ao uso intensivo da tecnologia que reduz as oportunidades de trabalho, fazendo com que máquinas substituam pessoas. Com isso, vê-se a necessidade dos trabalhadores estarem se qualificando, aprimorando seus conhecimentos, de serem pessoas propositivas e criativas para atingirem o nível de exigências postas atualmente no mercado de trabalho.

Por isso o fundamental papel da escola como instituição formadora de indivíduos pensantes e participativos na sociedade. A escola não pode se tornar meramente obrigatória ou algo estabelecido por uma sociedade para estes jovens; deve ser vista como um desejo de

aprendizagem. Ela deve ser a produtora de novas habilidades, entusiasta da realidade e manifestadora da cidadania.

Desta forma, é que se faz necessário contribuir para que a juventude possa desenvolver uma consciência crítica, para que possa lutar pela transformação social, buscar um aprendizado escolar que permita a crítica e a transformação da realidade. É necessário um ensino público que garanta a todos, acesso adequado ao mercado de trabalho, com sabedoria e dignidade, que exista melhores escolas em condição cultural e social para que se possa educar e preparar o jovem com estímulo vocacional para que adquira autonomia em suas escolhas e para que possa inserir-se no mercado de trabalho.

Assim, foi possível observar, que as trajetórias profissionais dos jovens participantes e desligados do Programa da IDES/PROMENOR e conseqüentemente do Projeto de Responsabilidade Social da UNICRED, de modo geral, estão inseridos no mercado de trabalho, porém em atividades que não requerem alta qualificação, especialização, muitos conhecimentos ou capacitação profissional. Com isso, conclui-se o quanto o aperfeiçoamento profissional torna-se essencial desde o período da juventude, quando os jovens começam a desenvolver-se em vários aspectos dentro da sociedade.

A proposta da UNICRED em praticar o Programa Jovem Aprendiz como um Projeto de Responsabilidade Social Empresarial possibilitou verificar o quão pouco conhecimento que a cooperativa têm em relação ao sentido de RSE, e quais as formas de praticá-la adequadamente.

O fato dos órgãos governamentais não atenderem aos anseios da sociedade abre um importante espaço para a formação de parcerias entre o governo e as empresas privadas no intuito de assumir e implementar ações de responsabilidade social. Com isso, a sociedade brasileira espera que as empresas cumpram um novo papel no processo de desenvolvimento: sejam agentes de uma nova cultura, sejam atores de mudança social e sejam também construtores de uma sociedade melhor.

Por isso, faz-se a observação de que a solidariedade e a cidadania são aspectos fundamentais na responsabilidade social empresarial, e devem fazer parte desta atividade de forma concreta e não de forma permeável. É por alguns destes motivos que a RSE é uma proposta ainda em constante mutação e melhora.

Através das pesquisas realizadas e dos resultados alcançados, constatou-se que a cooperativa se enquadra no sétimo princípio de cooperativismo, que é o “Interesse pela comunidade”, onde busca através de parcerias com o governo ou entidades civis realizar programas sócio culturais, e busca colaborar com outras pessoas para alcançar resultados

comuns. Porém, um Projeto de RSE perpassa por questões muito mais amplas do que o mero sentido de ajuda. É notório o quanto que a cooperativa necessita melhorar a proposta deste Projeto, e o quanto precisa otimizar o trabalho desenvolvido pelos jovens dentro da própria cooperativa.

Com isso, vale destacar os ganhos da UNICRED com o desenvolvimento do PJA, para a UNICRED, este trabalho desenvolvido com os jovens é de extrema importância, pois estes colaboram na organização e nos processos de trabalho, bem como qualificam o trabalho da Cooperativa, pois, a Cooperativa oferece serviços aos seus cooperados, que lhes proporciona conforto e ganho de tempo, na medida em que a cooperativa facilita o pagamento de todas as suas contas. Além do que, o jovem aprendiz trata com documentos de extrema importância e valia ao cooperado e para a Cooperativa. Como o volume de procedimentos é grande, o jovem aprendiz agiliza os processos organizativos e diários da empresa.

Sendo assim, com a hipótese existente e a pesquisa realizada, conclui-se que a oportunidade do primeiro emprego e a experiência como jovem aprendiz, torna-se capaz de oportunizar e proporcionar aos jovens o aprendizado profissional, pois com as práticas do dia-a-dia e com experiências adquiridas, é possível que estes jovens se encaminhem ao mercado de trabalho.

Percebe-se também, o quanto é importante dar ao jovem a chance de conhecer o trabalho através da prática, pois muitas vezes este passa a ser mais um meio de sustento para a família.

Entende-se que, quanto mais meios os jovens tiverem de se capacitar desenvolvendo teoria e prática nessa etapa da vida, mais chances terão no que tange ao seu desenvolvimento pessoal e profissional a partir das exigências já impostas pelo mercado de trabalho e que fazem parte da realidade atual de toda a sociedade.

## REFERÊNCIAS

AGRONLINE. Disponível em: <<http://www.agronline.com.br>>. Acesso em: 29 ago. 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho**. 3. Ed. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Disponível em: <[http://www.bibvirt.futuro.usp.br/textos/hemeroteca/vol25\\_n87/eds\\_25n87\\_2.pdf](http://www.bibvirt.futuro.usp.br/textos/hemeroteca/vol25_n87/eds_25n87_2.pdf)>. Acesso em: 12 set. 2009.

BASTOS, João Augusto de Souza Leite de Almeida. **A educação técnico-profissional: fundamentos perspectivas e prospectivas**, Brasília: SENETE, 1991.

BRASIL, Código de Ética Profissional dos Assistentes Sociais (CFESS). Alterado pela Resolução CFESS n. 290. Diário Oficial da União, Brasília, DF, n. 60, 30 mar. 2003. Seção 01, p. 4004-4007. Disponível em: <[http://www.cfess.org.br/pdf/legislacao\\_etica\\_cfess.pdf](http://www.cfess.org.br/pdf/legislacao_etica_cfess.pdf)>. Acesso em: 30 ago. 2009.

CANÇÃO NOVA. Disponível em: <<http://www.cancaonova.com>>. Acesso em: 04 out. 2009.

CAPPELLIN, Paola; GIFFONI, Raquel. **As empresas em sociedades contemporâneas: a responsabilidade social no Norte e no Sul**. *CAD. CRH (online)*. 2007, V. 20, nº 51. ISSN 0103-4979.

CIDADANIA NA INTERNET. Rio de Janeiro, nov. 2003. Disponível em <<http://www.cidadania.org.br/conteudo.asp>>. Acesso em 01 jun. 2009.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Livro verde: **promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas**. Bruxelas: [s.ed.], 2001.

CONEXÃO APRENDIZ – Um Projeto a partir de uma Lei. Disponível em: <<http://www.conexaoaprendiz.org.br>>. Acesso em: 07 set. 09.

CONEXÃO SOCIAL, Relacionamentos e Sustentabilidade. Disponível em: <<http://www.conexaosocial.org.br/public/glossario.asp>>. Acesso em: 07 set. 2009.

CONSELHO REGIONAL DE SANTA CATARINA. Disponível em: <<http://www.cress-sc.org.br>> Acesso em: 05 Abr. 2009.

COOPERATIVA. Disponível em: <<http://www.portalsocial.ufsc.br>>. Acesso em: 20 Mar. 2009.

COOPERATIVAS DE CRÉDITO NO BRASIL E NO MUNDO (Brasil) (Org.). Cooperativismo. Disponível em: <<http://www.cooperativismodecredito.com.br/Cooperativismoqualomodeloadotar.php>>. Acesso em: 05 set. 2009.



CORRÊA, Stela Cristina Hott. **Projetos de responsabilidade social: a nova fronteira do marketing na construção de uma imagem institucional.** Tese de mestrado. Rio de Janeiro: COPPEAD/UFRRJ, 1997.

CORRÊA, Cristiane Inácio. **Cidadania: consolidações e contradições de propostas aos adolescentes trabalhadores da PROMENOR no BESC e na ELETROSUL.** TCC. Florianópolis: UFSC, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999.

CLARKSON, Max B.E. *A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance.* *Academy of Management Review.* v. 20, n. 1, p. 92-117, jan. 1995.

DAFT, Richard L. **Administração.** Tradução. 4. Rio de Janeiro: Ed. LTC, 1999.

DICIONÁRIO AURÉLIO. **Responsabilidade.** Disponível em: <<http://www.dicionariodoaurelio.com/dicionario.php?P=Responsabilidade>>. Acesso em: 15 out. 2009.

DIEESE ESTUDO ESPECIAL. **Reestruturação Produtiva e Empregos na Indústria de Santa Catarina.** Florianópolis, Setembro de 2009.

DONNELLY, James H., GIBSON, James L., IVANCEVICH, John M. **Administração princípios de gestão empresarial.** 10. ed. Portugal: Ed. McGraw-Hill, 2000.

ESTUDOS E PESQUISAS IPROS. **Considerações sobre a reestruturação produtiva no Brasil.**, n. 5. São Paulo: DIEESE, nov. 1997. 87 p.

ETHOS – Instituto de Empresas e Responsabilidade Social: **Indicadores ethos de responsabilidade social.** São Paulo, 2001. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 08 jul. 2009.

FAE CENTRO UNIVERSITÁRIO. Disponível em: <<http://www.fae.edu>> Acesso em: 05 set. 2009.

FGV. Varejo Sustentável - Portal de Responsabilidade Social e Sustentabilidade do Varejo Programa de Responsabilidade Social e Sustentabilidade no Varejo. Disponível em: <[http://www.Conexasocial.Org.Br/Blog/?Page\\_Id=51](http://www.Conexasocial.Org.Br/Blog/?Page_Id=51)> Acesso em: 24 out. 2009.

FUNDAÇÃO BUNGE. Disponível em: <<http://www.fundacaobunge.org.br>> Acesso em: 15 set. 2009.

FUKUYAMA, Nelson. **Ações espontâneas de coleguismo na empresa ajudam a atingir ótimos resultados,** de 24/07/09. Disponível em: <<http://www.dicasprofissionais.com.br>>. Acesso em: 04 out. 2009.

FRIEDMAN, R.E. *"The social responsibility of business is to increase its profits"*. *New York Times Magazine*, September 13th 1970.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 3 ed. São Paulo: Atlas., 1991.

GÓIS, João Bosco Hora; SANTOS, Aline Oliveira; COSTA, Isis. **Discurso do terceiro setor sobre o enfrentamento da questão social: o caso da “responsabilidade social empresarial”**. XI Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais - III Encontro Nacional de Serviço Social e Seguridade, 2003.

GUEDES, Rita de Cássia. **Responsabilidade social e cidadania empresarial: conceitos estratégicos para as empresas face à globalização**. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo). São Paulo: PUC/SP, 2000. 170p.

GUERRA, Yolanda. O projeto profissional crítico: estratégias de enfrentamento das condições contemporâneas da prática profissional. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 91, 2007.

HOFFMANN, Iassana. **Adolescentes em abrigos e o direito a profissionalização**. 2008. 100 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação de Serviço Social) – Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

HOSPITAL DA PROVIDÊNCIA. Disponível em:  
<<http://hospitaldaprovidencia.org.br/institucional/o-que-e-filantropia.html>>. Acesso em: 31 ago. 2009.

IAMAMOTO, Marilda V. **A questão social no capitalismo**. Temporalis, Brasília, n.3, p. 9-32, 2004.  
\_\_\_\_\_. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 10. Ed. São Paulo: Cortez, 2006. 326 p.

IAMAMOTO, Marilda V.; CARVALHO, Raul de. **Relações sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica**. 5. Ed. São Paulo. Cortez, 1986.

IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas. Disponível em:  
<<http://www.ibase.br>>. Acesso em: 26 set. 2009.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em:  
<<http://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 01 out. 2009.

IDES/PROMENOR. **Projeto Jovem Aprendiz**. ZUBATCH, Karine O. e SANTOS, Michelle (Org.). Florianópolis, 2009

\_\_\_\_\_. Regimento Interno do Programa Jovem Trabalhador. 2009.

\_\_\_\_\_. Regulamento Interno do Projeto Jovem Aprendiz. 2009.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Pesquisa ação social das empresas. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/asocial/>>. Acesso em: 18 dez. 2001.

JORNAL VALOR ECONÔMICO, edição n. 301 de 12/07/2001.

GRAJEW, Oded. **"Evolução e perspectivas da responsabilidade social"**.

\_\_\_\_\_. "Índice para medir solidariedade". Revista Época, p.55, edição de 22/05/2000.

\_\_\_\_\_. Instituto Ethos. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 20 jul. 2009.

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

LOURENÇO, Guimarães Alex; SCHRODER, Débora de Souza. **Vale Investir em Responsabilidade Social Empresarial? Stakeholders, Ganhos e Perdas.** Disponível em: <[http://www.ethos.org.br/docs/comunidade.../premio.../300\\_Alex\\_e\\_Debora.doc](http://www.ethos.org.br/docs/comunidade.../premio.../300_Alex_e_Debora.doc)>. Acesso em: 13 ago. 2009.

MARX, Karl. **O Capital**, Vol. 1/1. Civilização Brasileira, Rio de Janeiro.  
\_\_\_\_\_. (1974) O Capital, Vol. 3/6. . Civilização Brasileira, Rio de Janeiro.

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

MOTA, David. **Formação e Trabalho.** Rio de Janeiro: SENAC, 1997.

MTE - MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em:  
<<http://www.mte.gov.br>> Acesso em 29 set. 2009.

NEGRÃO, Priscilla. **CARGA TRIBUTÁRIA EQUIPARA AS COOPERATIVAS A EMPRESAS.** Disponível em: <<http://www.portaltributario.com.br/artigos/cooperativas.htm>> Acesso em: 30 ago. 2009.

NETO, Francisco Paulo de Melo; FROES, Cesar. **Responsabilidade Social E Cidadania Empresarial - A Administração do Terceiro Setor.** Rio de Janeiro: Ed. *Qualitymark*, 2ª Edição, 2001, 208 pg.

NETO, Honor de Almeida. Trabalho Infantil: Um velho Problema na Ordem do Dia. In: **Revista Veritas**, Porto Alegre: EDIPRUCS, 1998. p. 21 -26.

NETTO, José Paulo. “Transformações societárias e serviço social: notas para uma análise prospectiva da profissão no Brasil”. In: **Revista Serviço Social e Sociedade** (50), São Paulo. Cortez, 1996. P. 87 – 132.

OCB - ORGANIZAÇÃO BRASILEIRA DE COOPERATIVAS (Brasil) (Org.). **Cooperativas.** Disponível em: <<http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/legislacao>>. Acesso em: 05 set. 2009.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em:  
<<http://www.oitbrasil.org.br>> Acesso em: 15 ago. 2009.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer pesquisa qualitativa.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

PAIVA, Vanilda. Inovação Tecnológica e Qualificação. In: **Revista Educação e Sociedade.** (50), Abril, 1995, p. 70-92.

PANCERI, Regina. **Instituição assistencial e cidadania.** Porto Alegre 1995, Dissertação (Mestrado em Serviço Social). PUC/RS.

\_\_\_\_\_. **Terceiro Setor: A identificação das competências dos gestores do terceiro setor.** 2001, Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

\_\_\_\_\_. Instituição assistencial e cidadania. In: **Revista Veritas**, Porto Alegre. 1997. P. 205-216.

PEREIRA, Irandi ET AL. **Trabalhos dos adolescentes: mitos e dilemas.** São Paulo: IEE, 1994. 21p.

PORTAL DO VOLUNTÁRIO (Brasil) (Org.). **Voluntário empresarial.** Disponível em: <<http://portaldovoluntario.org.br/>>. Acesso em: 05 set. 2009.

RICO, Elisabeth de Melo. **Responsabilidade Social Empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável.** São Paulo, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n4/a09v18n4.pdf>>. Acesso em: 29 ago. 2009.

SILVA, Fabiola Carolina da. **O Trabalho Juvenil como Fonte de Formação Contínua Desenvolvido por Programa de Acompanhamento.** Anais do IX ENPESS - Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social, 2002.

SOUZA, Ronald Pagnocelli. **Nossos Adolescentes.** Porto Alegre: Ed. Universitária, UFPRGS, 1987, 92p.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração.** 5. ed. Rio de Janeiro: Ed. Prentice-Hall do Brasil, 1985.

SCHULTZ, Cristina. **Formação profissional e negociação coletiva: o modelo espanhol.** São Paulo: LTR, 1998.

TOLDO, M. **Responsabilidade social empresarial.** In: Instituto Ethos. Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades. São Paulo: Peirópolis, 2002, p.71-102.

UNICRED FLORIANOPÓPOLIS. Disponível em: <<http://www.unicred-florianopolis.com.br>> Acesso em 20 mar. 2009.

## LEIS E DECRETOS

BRASIL. Decreto nº 5.598/05 de 01.12.2005. Contrato de Aprendizagem. Brasília, cap. II art. 3º. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br/ccivil/ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>>. Acesso em: 25 de agosto de 2009.

BRASIL. Lei 8069/90. Estatuto da Criança e do Adolescente. Florianópolis: Prefeitura Municipal de Florianópolis, Secretaria Municipal de Saúde e Desenvolvimento, 1994. Capítulo V, Artigo: 60 e 69.

BRASIL. Lei 10.097/00. Lei da Aprendizagem. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/aprendizagem/leg\\_leis\\_2000.asp](http://www.mte.gov.br/aprendizagem/leg_leis_2000.asp)>. Acesso em: 29 jul. 2009.

## APÊNDICES

### APÊNDICE 1

#### **Público Alvo: Jovens demitidos**

Nome:

Idade:

O que você está fazendo atualmente?

Qual sua função? (Se estiver trabalhando). Seu salário é melhor do que aquele que você ganhava como aprendiz?

Como foi a sua saída do Projeto Jovem Aprendiz, você sentiu dificuldade (angústia) diante do mercado de trabalho?

Que contribuição o Projeto proporcionou na sua inserção ao mercado de trabalho? (reuniões, cursos, atendimentos...)

Diante de tanta competição no mercado, como você está lidando com as exigências que são impostas pelo mercado?

Que alternativas surgiram durante este período que você não estava trabalhando?

Sugestões para o Projeto Jovem Aprendiz:

### APÊNDICE 2

#### **Público: Funcionários da UNICRED**

Nome:

Idade:

Cargo:

Setor:

Tempo de empresa:

Formação:

O que você entende por Responsabilidade Social?

Você considera o Projeto Jovem Aprendiz na UNICRED como um Projeto de Responsabilidade Social?

Como você avalia o trabalho desenvolvido pelos jovens?

O que contribui para a UNICRED ou para você o trabalho dos adolescentes?

Qual é a sua relação com o menor aprendiz? (confiança, solidariedade, pena, indiferença...) Por quê?

Você colabora e de que forma com o jovem?

Se você pudesse mudar algo no Projeto o que mudaria?

Teve alguma situação que te marcou referente a algum jovem?

Sugestões ou críticas:

### APÊNDICE 3

#### **Público: Responsáveis pelo Projeto Social Jovem Aprendiz – na UNICRED e supervisores dos adolescentes.**

Nome:

Idade:

Cargo:

Setor:

Tempo na empresa:

Formação:

O que a empresa entende por Responsabilidade Social?

A empresa desenvolve o Projeto Jovem Aprendiz como uma ação social?

O que levou a UNICRED a implantar o Projeto Jovem Aprendiz?  
 Como a UNICRED teve conhecimento sobre o Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR?  
 A UNICRED pretende manter a aprendizagem nos próximos anos?  
 Sim. Por quê?  
 Não. Por quê?  
 Em que áreas da UNICRED estes jovens estão inseridos?  
 O público interno tem conhecimento deste Projeto desenvolvido pela UNICRED?  
 Sim  
 Não  
 Sim, e colaboram no aprendizado do jovem  
 Quais as vantagens que a aprendizagem proporcionou a UNICRED?  
 Como você avalia este Projeto?

#### APÊNDICE 4

**Público: Adolescentes que finalizaram o contrato como *Office girl/boy* e que foram contratados como funcionários/estagiários da UNICRED.**

Nome: \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_  
 Função: \_\_\_\_\_  
 Quais atividades executa (objetivamente): \_\_\_\_\_  
 Formação: \_\_\_\_\_  
 Reside com: \_\_\_\_\_  
 Quantos contribuem na renda domiciliar: \_\_\_\_\_  
 Por qual motivo se inscreveu no Projeto Jovem Aprendiz na época?  
 De que forma a PROMENOR com o Projeto Jovem Aprendiz contribuiu na sua formação profissional?  
 Como foi a sua experiência como aprendiz, relate:  
 - O que aprendeu?  
 - Se hoje fosse seu último dia como aprendiz, qual a experiência que gostaria de ter tido, mas não teve?  
 - Teve possibilidade de arranjar outro emprego?  
 - Hoje você põe algo que aprendeu em prática no seu trabalho ou no seu dia- a dia?  
 - O que ficou mais marcado na sua vida durante esta experiência?  
 - Como foi conviver com os funcionários da UNICRED?  
 Sugestões ou críticas para o Projeto na UNICRED:

#### APÊNDICE 5

**Público: atuais trabalhadores pela IDES/PROMENOR na UNICRED**

Nome: \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_  
 Natural de: \_\_\_\_\_  
 Endereço Residencial: \_\_\_\_\_  
 Escola onde estuda: \_\_\_\_\_  
 Turno: \_\_\_\_\_  
 Faz alguma outra atividade? \_\_\_\_\_ Caso sim, qual?  
 Pai: \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_  
 Profissão: \_\_\_\_\_ Renda?  
 Mãe: \_\_\_\_\_ Idade \_\_\_\_\_  
 Profissão: \_\_\_\_\_ Renda?

Estado civil dos pais:

Número de filhos:

Idades:

Caso tenha irmãos, quantos trabalha?

Quantos membros contribuem na renda familiar?

O que você pensa sobre você mesmo?

O que você pensa sobre a Escola?

O que você pensa sobre Família?

O que você pensa sobre Trabalho?

Matérias que mais gosta:

O que gosta de assistir na TV?

O que costuma fazer nas horas de lazer?

O que muda no seu dia-a-dia com o seu trabalho desenvolvido na UNICRED?

Quais são os pontos positivos e negativos em trabalhar na UNICRED?

O que você deixou de fazer para trabalhar aqui?

Qual é o tratamento recebido pelos teus colegas de trabalho? (os funcionários da UNICRED)

Como este trabalho contribui para o seu processo de formação profissional?

Você tem conseguido relacionar o seu trabalho (a sua prática desenvolvida) na UNICRED com os módulos estudados na PROMENOR? Dê exemplos, (de algum módulo estudado com alguma atividade que você executa na UNICRED)

Como é para você trabalhar na UNICRED?

Quais são as atividades que você desenvolve?

O que você mais gosta de fazer aqui no trabalho e o que você não gosta de fazer?

Como é para você conviver com os demais participantes do Projeto Aprendiz?

Quais as suas expectativas depois de ter feito um “estágio” aqui na UNICRED para o teu próximo trabalho?

Quais os seus objetivos para seu futuro profissional?

Qual a sua opinião quanto ao atendimento prestado à você e a sua família pela PROMENOR?

Como você vê a experiência da escola e de trabalhar ao mesmo tempo?

Se você pudesse mudar algo na vida, o que mudaria?