

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA


CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

**A PERCEPÇÃO DA EMPRESA CASAN EM RELAÇÃO AO DESEMPENHO
DO JOVEM TRABALHADOR DA PROMENOR**

Aprovado Pelo DSS
Em 13/12/94

Luciana Koerich de Andrade Xavier


KRISTYNA MATYS COSTA
Chefe do Depto. de Serviço Social
CSE-UFSC

Florianópolis, Dezembro de 1994

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE
CURSO APRESENTADO AO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO
SOCIAL DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE SANTA CATARINA,
PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE
ASSISTENTE SOCIAL

DEDICO ESTE TRABALHO A MEU
AVÔ, ORLANDO ODÍLIO KOERICH.
PELO EXEMPLO DE VIDA QUE
DEIXOU. MINHA ADMIRAÇÃO E
SAUDADES!

AGRADECIMENTOS

**A todos aqueles que, de alguma maneira, contribuíram para a realização deste trabalho.
Mas em especial:**

- A meus pais, Laerte e Regina, pela dedicação e amor em todos os momentos de minha vida.**
- A meus irmãos, Luiz Fernando e Laerte, pelo carinho constante.**
- A meu marido, Carlos Alberto, pelo companheirismo e apoio. A ele, meu amor!**
- À supervisora Regina, presença sempre amiga, pela disponibilidade, incentivo e orientação firme. Pessoas assim, engrandecem nossa profissão.**
- A todos os jovens trabalhadores e aos responsáveis pelos office-boys na CASAN, pela contribuição à minha prática profissional.**
- Às colegas de estágio, Alessandra, Fernanda, Letícia, Valta, Luciana, Daniella, Karen, aos funcionários da Promenor e à assistente social Alexa pela amizade e estímulo durante o período em que desenvolvemos este trabalho.**
- À professora Marli Palma, pela atenção e orientação.**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
CAP. I - O JOVEM E A LUTA POR UMA COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	09
1.1. O TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE: CONTEXTO HISTÓRICO.....	09
1.2. A INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO.....	15
1.2.1. O trabalho na cidade e no campo.....	19
1.2.2. A formação profissional e os programas geradores de renda.....	21
1.3. A PROMENOR E O PROGRAMA DE ENCAMINHAMENTO AO MERCADO DE TRABALHO.....	23
CAP. II - INTERAÇÃO JOVEM TRABALHADOR E TRABALHO - UMA VISÃO EMPRESARIAL.....	30
2.1. DESCRIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	30
2.2. O COTIDIANO DE TRABALHO.....	33
2.2.1. A preocupação com a situação familiar e econômica do jovem trabalhador.....	36
2.2.2. O relacionamento.....	38
2.3. A CAPACITAÇÃO E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	40
2.3.1. O desempenho escolar.....	42
2.4. A PRÁTICA DA PROMENOR JUNTO AO JOVEM TRABALHADOR.....	44
2.4.1. As sugestões dos responsáveis pelo jovem trabalhador na CASAN.....	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51

SUGESTÕES.....	54
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	56
ANEXOS.....	58

INTRODUÇÃO

Historicamente, o trabalho sempre esteve presente na vida das crianças e adolescentes das camadas populares.

No entanto, com o agravamento das questões sociais, econômicas e políticas da sociedade, cada vez mais crianças e adolescentes são inseridos precocemente no mercado de trabalho.

O trabalho torna-se uma necessidade dos jovens para garantirem aumento da renda para suas famílias. No entanto, como esse trabalho é visto pela empresa?

Essa preocupação levou-nos a elaborar este estudo envolvendo os jovens trabalhadores da Promenor e seus responsáveis numa empresa estatal, analisando a percepção empresarial em relação ao jovem trabalhador.

Para análise do referido tema, dividiu-se o estudo em dois capítulos: o primeiro é essencialmente teórico referindo-se ao contexto histórico dos jovens trabalhadores, destacando-se os modos de inserção no mercado de trabalho e a valorização para a formação e capacitação profissional.

No segundo capítulo apresentamos a descrição, a caracterização e os resultados da pesquisa, enfatizando o cotidiano de trabalho do jovem, os reflexos de sua relação familiar e econômica no trabalho, a visão da empresa sobre a formação e a capacitação profissional, além da análise sobre a atuação do serviço social da Promenor e da Empresa no que tange ao trabalho e acompanhamento realizado aos jovens trabalhadores. Encerrando o estudo, apresentamos as considerações finais.

Apesar das limitações da presente investigação, deseja-se oferecer contribuição à área em que trabalhamos, principalmente às instituições ligadas à questão da criança e do adolescente, havendo receptividade para críticas e sugestões.

CAPÍTULO I

O JOVEM E A LUTA POR UMA COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

1.1. O TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE: CONTEXTO HISTÓRICO

Anterior ao advento da industrialização, o trabalho infanto-juvenil consistia em brincar e auxiliar em pequenas tarefas domésticas.

A Revolução Industrial estabeleceu as primeiras fases do desenvolvimento do capitalismo, passando-se do trabalho artesanal de produção individual, para o trabalho a nível industrial dando início às relações capitalistas de produção com o aperfeiçoamento de técnicas, surgimento das máquinas de tecer e a vapor, produzindo o desenvolvimento das indústrias, principalmente a têxtil.

A partir daí, as indústrias concentraram suas atividades no aumento da obtenção do capital, adotando o princípio da racionalização e da divisão do trabalho. Desta forma, desde o final do século XVIII, o menor¹ começou a trabalhar, já que seu trabalho só contribuía para o aumento de lucro na produção, por ser mão-de-obra barata, possibilitando a redução de custos, concentrando cada vez mais a riqueza nas mãos dos proprietários dos meios de produção.

¹ O termo menor será usado devido sua referência histórica, mudando para criança e adolescente somente com o advento do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Nessa época não havia nenhuma lei moral ou jurídica que impedisse o trabalho do menor, que trabalhava aproximadamente 16 horas diárias nas mais insalubres e precárias condições físicas, ambientais e salariais.

De acordo com o trabalho de conclusão de curso, “O Menor Trabalhador no Contexto Social (Panceri, 1984: 12-5), em 1833, na Inglaterra, ficaram estabelecidos juntamente com a lei fabril, a jornada normal de trabalho de doze horas para a indústria moderna, a proibição de trabalho a crianças menores de nove anos de idade e do trabalho noturno a todos os menores entre nove e dezoito anos, limitando-se para oito horas por dia o trabalho de menores entre nove e treze anos.

Na França surgiu, em 1841, uma lei que proibia menores de oito anos trabalharem nas fábricas, fixando-se a jornada de trabalho de oito horas para os menores de doze anos e de doze horas para os menores de dezesseis.

Contudo, as primeiras medidas de proteção ao menor nas fábricas surgiram na Suíça, com a Constituição de 1847, estabelecendo a jornada de trabalho de dez horas para os menores de treze a dezoito anos e também para todas as mulheres, que sempre sofreram semelhante exploração.

A legislação sobre o trabalho do menor preocupava-se somente com a regulamentação da contratação por idade e da jornada de trabalho. Muitas dessas leis eram desrespeitadas pelos proprietários das indústrias, caracterizando-se, assim, numa legislação sempre voltada para o interesse do capital.

Mudanças ocorreram somente a partir de 1919, com o Tratado de Versalhes e as Conferências Internacionais do Trabalho, realizadas pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), em que algumas medidas foram regulamentadas, como a duração, idade,

condições de insalubridade e periculosidade dos serviços prestados pelos menores e também pelas mulheres.

Estabeleceu-se a idade mínima de admissão do menor para quatorze anos, sendo permitido o trabalho de menores dos doze aos quatorze anos, desde que mantida sua escolaridade; a proibição de trabalho noturno aos menores de dezoito anos, salvo algumas exceções e a duração de oito horas por dia para a jornada de trabalho.

No Brasil, a questão do trabalho infantil desde 1907 já era pauta dos sindicatos, que denunciavam a exploração dessa mão-de-obra e a necessidade de sua regulamentação.

No entanto, segundo Pereira (1992: 17), foi no final do século XIX que a infância e a adolescência ganharam a devida evidência, principalmente no que se refere à regulação da força de trabalho. Com a Constituição de 1891 e o decreto lei 1.313 regularizaram-se os limites de idade e carga horária das crianças e adolescentes absorvidos pelas fábricas.

Em 1927, o Brasil criou o seu primeiro Juizado de Menores e Código de Menores, cujo autor foi Mello Mattos e abordava a parte das funções administrativas e penais, como também a parte civil e trabalhista, regulamentando o menor enquanto trabalhador.

Nas décadas de 30 e 40 surgiram diversas entidades de atendimento à criança e ao adolescente tais como:

- SAM (Serviço de Assistência ao Menor): combate à criminalidade e trabalho pela recuperação do delinqüente.
- Casa do Pequeno Jornaleiro: atendimento a crianças, baseado no trabalho informal.

- LBA (Legião Brasileira de Assistência): assistência aos filhos dos integrantes da Força Expedicionária Brasileira.

- Casa do Pequeno Lavrador: voltada à assistência e à aprendizagem rural dos filhos de camponeses.

- Casa do Pequeno Trabalhador: capacitação e encaminhamento de crianças e adolescentes da zona urbana.

Foi a partir de 1964 que a questão sobre o menor passou a adquirir importância para o Estado, com a criação da FUNABEM e FEBEM'S, direcionadas à prevenção do processo de marginalização do menor, tendo como objetivo o atendimento institucionalizado sob a inspiração da Ideologia de Segurança Nacional. Tal preocupação não se deu devido às condições de miséria vivenciadas pelas crianças e adolescentes e nem tão pouco por sua inserção precoce e inadequada no mercado de trabalho, mas sim por estes "menores" terem começado a "transgredir" normas sociais, intranquilizando a vida da sociedade em geral.

De acordo com Carvalho (1993: 13), a Política Nacional de Bem Estar do Menor (Lei 4.513/64), implantada de 1964 a 84 teve por objetivo impedir que o carente se transformasse em abandonado, através de políticas sociais genéricas, assistindo-o para que não se tornasse um infrator, usando como forma de tratamento modelos assistencialistas, paternalistas, corretivos, autoritários, já que a situação vivida por estas crianças era entendida sob a ótica de "desvio de conduta".

Em 1979, foi instituída a lei 6.697/79, o Novo Código de Menores que delimitava a ação na assistência, proteção e vigilância aos menores de até 18 anos que se encontravam em situação irregular.

Neste período, e no do regime autoritário, a política de assistência social herdou um esquema corporativo e discriminatório, desenvolvendo um arcabouço financeiro, administrativo e institucional que contribuiu para o aumento de um caráter compensatório, assistencialista e sua conseqüente ineficácia.

Os anos 80 são conhecidos como a “década perdida” em termos de desenvolvimento econômico no Brasil. No entanto, nesse período tornou-se mais intenso o movimento pela redemocratização do país. Alguns avanços ocorreram no sentido de desinstitucionalização das crianças, com a diminuição do caráter repressivo usado nos internatos e o surgimento de alguns movimentos sociais preocupados com o menor enquanto cidadão, os quais começaram a lutar pelos direitos das crianças e adolescentes.

No que se refere à política de atenção à infância e adolescência inovações importantes ocorreram tanto a nível jurídico com a Constituição Federal de 1988 e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), como a nível institucional e social com o surgimento de órgãos públicos especializados e a participação da comunidade na definição de diretrizes e ao acompanhamento de ações voltadas a crianças e adolescentes juntamente com os movimentos sociais.

Somente com a Constituição de 1988 o menor passou a ser considerado como cidadão brasileiro, sujeito dos direitos que lhe são assegurados nos Artigos 227 e 228, que já trazem a simples mudança do termo “menor” que pressupõe marginal, coitadinho ou perigoso, para a terminologia “criança e adolescente” sem discriminações, além de revogar o Código de Menores e a Lei da Política Nacional do Bem-Estar do Menor.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, lei 8.609/90 veio regulamentar o artigo 227 da Constituição:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à

profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Constituição Brasileira, 1988: 125)

A questão da Proteção do Trabalho e da Profissionalização das crianças e adolescentes foi prevista no ECA e adquiriu sua devida importância nos artigos 60 a 69.

Foi assegurado ao jovem a proibição do trabalho aos menores de quatorze anos de idade, salvo em condição de aprendiz, ao adolescente maior de quatorze anos também foram assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários, além de ser garantido o acesso e frequência obrigatória ao ensino escolar. O direito do adolescente à profissionalização e à proteção no trabalho deve estar ligado ao desenvolvimento da pessoa e à capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Entretanto com todas as mudanças ocorridas, o adolescente continua a ser explorado através do seu trabalho. A maioria dessas mudanças ocorreram no plano legal. Sua operacionalização é trabalhosa e vem sofrendo resistências diversas, pois depara-se com concepções e estruturas viciadas e enraizadas. Por isso a lei não é suficiente para mudar a prática assistencialista, paternalista e autoritária. São necessárias mudanças na concepção da infância minorizada envolvendo as instituições, as políticas sociais, a sociedade civil e o Estado.

Hoje, fazendo um paralelo entre a Revolução Industrial e o Brasil, a criança e o adolescente continuam sendo vítimas do sistema econômico capitalista, no qual a sociedade brasileira está inserida, vendendo sua força de trabalho a qualquer preço para garantir a sobrevivência da família.

Participar da estratégia de sobrevivência de suas famílias, respondendo, às vezes com auxílio apenas de seus irmãos, pelo peso total dessa responsabilidade, é destino compartilhado por um enorme número de meninos e meninas. Cerca de 400 mil famílias brasileiras subsistem unicamente do trabalho de meninos. São características da fase juvenil da Revolução Industrial européia, os números que retratam a participação de meninos na força de trabalho do Brasil de nossos dias. (Costa, 1990: 77)

Embora sejamos um país pobre em que o adolescente sente-se obrigado a se inserir precocemente no mercado de trabalho há necessidade de mudanças e de um repensar político, uma vez que temos um dos salários mínimos mais baixos a nível mundial, além de um processo de industrialização que exige a cada dia mão-de-obra mais qualificada. Diante disso, como será o futuro dessas crianças e adolescentes?

1.2. A INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO

A situação da criança e do adolescente da história do Brasil é resultante de processos estruturais de longa duração que transformaram este país numa das maiores economias do mundo. Por outro lado, este processo de crescimento, de expansão das relações mercantis, trouxe consigo uma sociedade heterogênea, de distribuição de renda desigual construindo um número muito grande de famílias pobres, tanto no campo como na cidade.

Inserido no capitalismo contemporâneo o Estado brasileiro assume dois aspectos importantes, a acumulação de capital e a reprodução da força de trabalho e para tal utiliza-se das políticas sociais como via de acesso à população, à classe trabalhadora.

Portanto, “cabe ao Estado efetuar a remercantilização da força de trabalho, pois a industrialização capitalista a desorganiza e mobiliza permanentemente. A política social é política da classe trabalhadora e da legitimação do Estado.”(Winckler e Mouraneto, 1992:111).

Isto ocorre porque o Estado utiliza a política social para controlar as contradições existentes entre a relação capital-trabalho, buscando o consenso para garantir sua dominação neutralizando as reivindicações dos movimentos sociais dos trabalhadores.

Segundo Sposati (1985: 35), as políticas sociais são estruturadas pelo Estado através de mecanismos assistenciais que visam atender as classes subalternas, tornando-se uma forma de benemerência, que afasta da população seus direitos sociais. No entanto, é na prática assistencial que se encontra a possibilidade de sua negação e a constituição da extensão da cidadania.

Podemos encarar então as políticas sociais como propulsoras da hegemonia do sistema capitalista de controle social usado pelo Estado ou como uma forma de acesso da população aos seus direitos básicos.

O “menor” é fruto destas contradições do sistema capitalista e, na luta para sua sobrevivência e da própria família, é jogado na rua, trabalhando em qualquer lugar como mão-de-obra barata, distanciando-se da profissionalização ou do trabalho adequado e formal.

A pobreza, o desemprego e o subemprego tornam-se os fatores mais importantes para a inserção precoce das crianças e adolescentes no mercado de trabalho, além da própria estrutura do mercado que oferece espaços que incorporam e legitimam essa mão-de-obra.

Contudo, esta incorporação do trabalho infantil na sua maioria ocorre devido às vantagens oferecidas pela empresa, como o baixo custo e as características biológicas.

Por isso, ainda o que prevalece são as ocupações geradas pelas pequenas unidades de produção, ou seja, o trabalho informal.

A origem deste excedente de mão-de-obra está nas características do capitalismo periférico, na dinâmica do crescimento populacional, na intensificação das migrações internas e no aumento da pobreza.

“Isto ocorre, em primeiro lugar, por esta categoria sintetizar uma determinada situação histórica, política da classe trabalhadora urbana e, em segundo lugar por permitir a utilização do menor através de seu trabalho, como parte de estratégia de sobrevivência deste núcleo familiar. O que permite verificar as distintas relações de trabalho e a sua inserção no processo de produção, ocorrendo de modo informal confundindo as formas de super-exploração e da baixa participação nas relações de distribuição.”(Cheniaux, 1986: 34)

A utilização indevida desta mão-de-obra acaba gerando conseqüências graves às crianças e adolescentes, que interrompem seu processo escolar, seu desenvolvimento normal, físico, cultural e até psicológico.

É neste contexto que a família se estrutura, para conseguir sua sobrevivência, assumindo formas concretas de organização, como por exemplo a definição dos diferentes papéis de cada componente familiar. Por isso, o trabalho de crianças e adolescentes transforma-se numa forma específica da organização familiar.

Pereira (1992:31) enfatiza que estas relações familiares ocultam um jogo ideológico que acaba mascarando o processo de produção das desigualdades sociais, recaindo a competência do processo de socialização, de assistência às crianças e adolescentes sobre a família. Cria-se uma idéia burguesa e liberal de família, pautada em sua capacidade de auto-sustento, eximindo o Estado de sua responsabilidade.

As famílias sacrificam a educação de seus filhos, para que estes participem de atividades geradoras de renda, formando um círculo vicioso entre a família, escola, instituições, políticas sociais, onde se reproduzem as mesmas situações sociais, para manter o sistema vigente.

Torna-se claro que o sistema social não permite um desenvolvimento sadio e normal a estas crianças e adolescentes que ficam sujeitos à exploração, ao trabalho inadequado dificultando a sua formação, pois a família mal consegue desempenhar sua principal função, de prover, educar e assistir seus filhos.

Desta forma, optar pelo trabalho é a única saída encontrada pelas crianças e adolescentes para participarem do processo social. Mas o adolescente, que não se insere formalmente no mercado de trabalho, não ganha visibilidade econômica e política por não configurar uma relação formal entre trabalhador/consumidor, como também pelo caráter ocasional e de insegurança de seu trabalho.

A carteira de trabalho torna-se, então, uma busca dos adolescentes como via de identificação, segurança dos direitos trabalhistas e reconhecimento no mercado de trabalho.

Por isso, podemos considerar os adolescentes trabalhadores vítimas de uma sociedade consumista e competitiva, que pouco faz para mudar tal problemática, pois até agora as políticas sociais implementadas não conseguiram reverter o quadro de exploração e discriminação do trabalho das crianças e adolescentes, uma vez que não há real interesse do Estado em proteger o jovem trabalhador.

São necessárias mudanças de natureza estrutural que ultrapassem a fragmentação das políticas sociais nos setores isolados da saúde, educação, habitação, assistência social, que se incorporam no cotidiano da população como ajuda à sobrevivência, remediando os efeitos, sem alcançar as causas dos problemas.

Os adolescentes precisam muito mais do que uma mera ocupação, precisam sim de oportunidades para viverem melhor, sujeitos de deveres e direitos enquanto cidadãos.

1.2.1. O trabalho na cidade e no campo

Segundo dados do IBGE, em 1990, 7 milhões e meio de crianças e adolescentes de 10 a 17 anos trabalhavam no Brasil, representando 11,6% da população economicamente ativa. É dessa forma que essas crianças e adolescentes vão se tornando parte significativa da força de trabalho brasileira, tanto nos centros urbanos quanto nos rurais.

Nas cidades, o trabalho das crianças e adolescentes está ligado ao mercado formal através de atividades relacionadas com o setor de serviços, comércio e indústria, além da participação em programas de geração de renda das entidades governamentais e não-governamentais. Mas, é no trabalho informal que se encontra um grande número de crianças e adolescentes, vendendo produtos variados na rua, catando papel, tomando conta de carros, engraxando sapatos, etc.

Diariamente uma legião de pessoas anônimas percorrem as ruas de Florianópolis em busca de papelão, papéis e jornais para vender. Mais do que uma questão ecológica da atividade estes catadores de papel, como são conhecidos, buscam o sustento da família ou uma complementação do orçamento doméstico. O trabalho tem atraído principalmente crianças e adolescentes. (Diário Catarinense, 07/09/92).

Neste contexto, é comum o próprio adolescente buscar trabalho para auxiliar na renda familiar, sujeitando-se a qualquer tipo de emprego, sem perspectivas para o futuro.

Quando o adolescente consegue sua inserção no mercado formal de trabalho, fica limitado a atividades de apoio como empacotador, repositor de mercadorias, office-boy e atividades de produção, auxiliando no controle de máquinas utilizadas na produção de bens e serviços. Para tal, na maioria dos casos, é exigido um mínimo de escolaridade.

No entanto, poucas são as empresas que estabelecem contratos formais de trabalho, utilizando-se então de programas de geração de renda que fazem convênios para a prestação de serviços.

Por estes convênios, o empregador paga o salário à entidade que o repassa ao adolescente. Assim, mesmo tendo carteira assinada, o adolescente não se sente um funcionário da empresa apesar de prestar-lhe serviços, pois as relações capital-trabalho fogem do modelo clássico da contratação de mão-de-obra.

Hoje, isto tende a se intensificar com os novos modelos propostos pela terceira Revolução Industrial, com a modernização da economia, com a expansão da terceirização de serviços que já está atingindo diversas categorias profissionais, buscando-se os trabalhadores qualificados capazes para desempenhar atividades de comando, de decisão e de pesquisa, submetendo os não-qualificados aos setores produtivos da economia formal e do mercado clandestino.

Estas são atividades do submundo, da exclusão e exploração que afastam cada vez mais das crianças e adolescentes seus direitos de cidadãos.

A prostituição, a mendicância, o furto e o tráfico de drogas vão assumindo características de profissão para crianças e adolescentes que buscam de qualquer modo a sua sobrevivência e a de sua família.

O trabalho infanto-juvenil no campo e em “fábricas” de fundo de quintal (consertadores de eletrodomésticos, feirantes, costureiras manuais de sapatos, malharias, etc) são considerados rotina, inserindo-se na dinâmica da organização familiar como um hábito que passa de geração a geração.

Isto ocorre porque a própria família incorpora o discurso do explorador, como unidade produtiva que utiliza o trabalho de crianças e adolescentes para aumentar a produção, sem perceber as situações de servidão exploração (Carvalho, 1994:25)

Diante do exposto, a maioria das crianças e adolescentes vivem no mundo do trabalho. Um mundo onde podem ser encontrados tanto a oportunidade de capacitação e de formação profissional adequada, quanto a servidão, a mera ocupação de tempo que pode comprometer o desenvolvimento físico, emocional e intelectual das crianças e adolescentes.

Mascara-se através da complementação da renda familiar, inúmeras situações de exploração e violação dos direitos básicos do cidadão.

A educação é um dos direitos básicos mais desrespeitados, pois, ao trabalhar precocemente, crianças e adolescentes acabam desistindo da escola por não conseguirem conciliar trabalho com estudo, ficando dessa forma cada vez mais difícil cumprir com o preceito constitucional da universalização do ensino a todas as crianças e adolescentes.

É preciso então resgatar o papel da educação como formação básica assegurando uma boa formação profissional para a inserção futura e adequada das crianças e adolescentes no mercado de trabalho.

1.2.2. A formação profissional e os programas geradores de renda

No Brasil, a Constituição de 1937 já estabelecia o ensino profissionalizante destinado aos adolescentes menos favorecidos.

“Embora a formação profissional tenha sido sempre vista como “projeto para pobre”, foi, ao longo de sua história assumindo contraditoriamente o caráter de sistema de aperfeiçoamento e reciclagem, dissociado do sistema educacional”.(CARVALHO, 1994:20)

A formação profissional não pode substituir a formação básica de ensino, por constituir-se num complemento para o desenvolvimento dos adolescentes.

Segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente, o adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho desde que seja respeitada sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, além da capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho (Art. 69).

O Estado através de suas políticas públicas investe em programas de geração de renda com o pretexto de formação profissional aos adolescentes.

Mas a quem servem estes programas?

Aos adolescentes que buscam ascensão social? Ocupação de tempo? Ampliação da renda familiar? A prática do exercício da cidadania?

Sabemos que a maioria destes programas não articulam ações sócio-educativas com a família concentrando sua atenção somente no adolescente. Por isso, novos projetos preocupados com a construção da cidadania devem ser formulados, enfatizando os aspectos sociais, culturais, econômicos e principalmente educacionais das crianças, adolescentes e suas famílias.

1.3. A PROMENOR E O PROGRAMA DE ENCAMINHAMENTO AO MERCADO DE TRABALHO

A Sociedade Promocional do Menor Trabalhador (PROMENOR), foi constituída em 12 de julho de 1971, pela então primeira dama do Estado de Santa Catarina, Sra. Dayse Werner Salles, esposa do governador Colombo Salles. A instituição tinha por objetivo executar o Projeto de Atendimento aos Menores Trabalhadores provenientes de famílias carentes e que desenvolviam atividades como engraxates, lavadores de carro, etc, no centro de Florianópolis, sem nenhum acompanhamento e orientação.

O interesse pela criação desta entidade, também deve-se ao fato de, na época, o governador Colombo Salles estar desenvolvendo seu plano de governo em consonância com o Programa de Metas e Bases para a Ação do então Presidente Médici.

Assim, nasceu a Promenor, uma organização civil de caráter privado promocional, beneficente, constituída sem fins lucrativos, com a finalidade de promover e estimular o menor economicamente necessitado, disciplinando, organizando, dirigindo e assistindo sua atividade laboriosa, mantendo para tal serviços que realizem seus objetivos, prevenindo a marginalização do menor dando-lhe oportunidade de desenvolvimento integral, atendendo as suas necessidades básicas (saúde, alimentação, amor, compreensão, recreação, educação e seguridade social) baseado inicialmente na figura do engraxate, mas tornando-se já em abril de 1972 uma Empresa Locadora de Serviços, encaminhando o primeiro menor para a atividade de office-boy no Banco do Estado de Santa Catarina (BESC).

No entanto, com as mudanças de governo, a Promenor começou a ter crises financeiras passando em 1977, a ser mantida pela Irmandade do Divino Espírito Santo, mas conservando todas as suas características de funcionamento.

O Serviço Social existe na instituição desde 1971, e, em 74, iniciou-se o trabalho com estagiários curriculares.

Em 1976 o Serviço Social constatou a necessidade de fazer um outro tipo de atendimento à população, surgindo então o Programa Criança Atendimento Integral que passou a coexistir com o Programa do Jovem Trabalhador. Atualmente reformulado, implantou-se o Programa de Educação pelo Trabalho que atende a faixa etária de 06 a 14 anos, através de oficinas de ocupação e trabalho.

Em 1992 os programas “Educação pelo Trabalho” e “Jovem Trabalhador” constituíram-se em programas autônomos cada qual com sua própria coordenação e funcionamento.

No programa Jovem Trabalhador são realizados convênios com empresas públicas e privadas para a prestação de serviços dos adolescentes como office-boys, assegurando-lhes todos os seus direitos previdenciários e trabalhistas.

Hoje são 18 empresas conveniadas: CEF, CASAN, COHAB, CIASC, PROTUR, IPESC, REPRO, ITAÚ Seguros, Clube 12, Ótica Especialista, ELETROSUL, 3M, Andrade Gutierrez, CIA Paulista de Seguros, Centro Educacional Geração, JIG, EDISA e Novo Rumo Propaganda, totalizando um número de 250 jovens trabalhadores engajados no programa. O Serviço Social participa com o objetivo de inserir o jovem no mercado de trabalho assegurando-lhe direitos trabalhistas e de cidadão, oportunizando o aprendizado profissional e a inclusão participativa, organizativa e crítica no contexto social.

O programa tem a finalidade de oportunizar a conscientização, a participação, a organização e a co-responsabilidade dos adolescentes, com vistas à autodeterminação e à capacitação; além da ocorrência de um processo interativo, considerando o jovem trabalhador, as empresas conveniadas, a equipe técnica institucional e o contexto social.

É neste sentido que são adotadas estratégias de relacionamento, de diálogo reflexivo e crítico, de análise de situações vivenciadas, desvelando preconceitos e contradições, em busca de novas atitudes e de uma leitura mais crítica da realidade e, também, da participação dos jovens em todas as atividades desenvolvidas, incluindo o planejamento, execução e avaliação, oportunizando a expressão grupal e pessoal.

As ações são operacionalizadas de acordo com os seguintes projetos:

a) Atendimento aos jovens da Comunidade - os quais são atendidos sempre que procuram o programa em busca de trabalho, sendo encaminhados para a elaboração dos documentos necessários, cursos de capacitação e/ou para outros locais em que haja possibilidade de aproveitamento. As inscrições são realizadas anualmente e tem-se como pré-requisitos a apresentação dos seguintes documentos: carteira de trabalho, carteira de identidade, CPF, atestado de frequência escolar, comprovante de renda familiar (até 3 salários mínimos), xerox da certidão de nascimento e xerox do certificado do curso de office-boy/girl, datilografia ou computação.

b) Capacitação profissional junto aos órgãos da comunidade - devido à exigência do mercado de trabalho que está na era de qualidade total e visando o aperfeiçoamento profissional os jovens são encaminhados a cursos oferecidos pelo SENAC, KONKISTA, Fundação Maurício Sirotsky Sobrinho e outros.

c) Capacitação permanente para jovem Trabalhador - a capacitação é um processo constante de formação e para tal são realizados treinamentos de admissão, preparando e conhecendo o jovem para sua admissão; treinamentos para jovens que já estão trabalhando, em que se procura aprofundar questões como a sua inserção no mercado de trabalho, relações humanas e desempenho funcional; e treinamentos para os jovens que completarão 18 anos, preparando-os para o desligamento do programa e busca de um novo emprego.

d) Encaminhamento do jovem ao mercado de trabalho - constitui-se na admissão propriamente dita com acompanhamento de um responsável, para a realização de uma entrevista, a formalização do contrato e encaminhamento à empresa conveniada.

e) Acompanhamento ao Jovem Trabalhador na Empresa - para o acompanhamento pessoal, intelectual e profissional do jovem são realizadas, nas empresas conveniadas, avaliações trimestrais com a participação do jovem, seu responsável na empresa e da estagiária de Serviço Social da Promenor, refletindo-se sobre o cotidiano do trabalho. São realizadas também reuniões com gerentes, secretárias e responsáveis na empresa para a concretização de ações, mudanças e conscientização da importância do jovem trabalhador.

f) Acompanhamento escolar do jovem trabalhador - a frequência escolar é obrigatória e o acompanhamento é feito através da entrega do xerox da caderneta escolar, toda vez que o jovem é avaliado na empresa, procurando-se sempre dialogar sobre dificuldades referentes à escola, professores, etc.

g) Atendimento grupal ao jovem Trabalhador - são realizadas reuniões trimestrais com os jovens, despertando-os para a participação, a organização e a

conscientização através de temas de interesse geral. Além disso são formados grupos de jovens nas empresas, os quais se reúnem semanal e, ou quinzenalmente conforme a decisão do grupo, visando uma maior aproximação e a reflexão sobre temas mais específicos do cotidiano. Também são realizadas atividades integrativas, de lazer, como campeonatos de futebol e voley.

h) Atendimento individualizado ao jovem Trabalhador - são realizados por solicitação do jovem, da família, das empresas conveniadas e do próprio Serviço Social da Promenor.

i) Atendimento à família do jovem Trabalhador - tem por objetivo aproximar o jovem, a Promenor e a família e para tal são realizadas reuniões semestrais, aos sábados.

j) Atendimento de plantão - é efetuado diariamente, com repasse de informações, encaminhamento a outras instituições, atendendo as mais variadas solicitações.

l) Encaminhamento indireto ao trabalho - tendo em vista que algumas instituições preferem contratar diretamente o jovem, são realizados encaminhamentos indiretos, como por exemplo à UNIMED, CBIA, LAVACAR, Gabinetes médicos, supermercados.

Para ilustrar o que foi exposto, a seguir apresentaremos um quadro demonstrativo de algumas atividades realizadas, nos últimos 4 anos no Programa Jovem Trabalhador.

N° de Jovens	1991	1992	1993	1994
Atendidos	91	200	200	250
Admitidos	51	160	107	124
Desligados	44	83	79	68
N° Empresas conveniadas	06	09	10	18
Reuniões com J.T.	13	10	25	80
Treinamentos J.T.	-	10	08	24
Outras reuniões responsáveis, gerentes, etc.	04	10	06	03
Apresentação proposta convênio	Este dado não era registrado	Este dado não era registrado	04	11
Avaliações nas empresas conveniadas	24	36	48	46
Temas abordados	- O trabalho e suas múltiplas relações - Cancer e Tabagismo - Gravidez na adolescência	- ECA - Direitos e Deveres - Cidadania	- Sexualidade (corpo; reprodução; metodos contraceptivos; ética)	- Drogas - Infelicidade; baixo auto-estima; relações etc.

Obs: Dados de 1994 são referentes até final de novembro.

É com esta proposta que a Promenor hoje aparece como uma instituição preocupada não em “apaziguar”, “atenuar” a situação do adolescente no mercado de trabalho, mas como uma alternativa de capacitar este jovem tanto a nível profissional, como intelectual e pessoal, trabalhando no sentido de despertar sua consciência crítica, procurando desvendar as relações de poder e dominação existentes dentro da sociedade, num contexto mais amplo, mas também dentro de seu próprio espaço de trabalho e institucional.

Contudo, existem as limitações impostas pelo próprio contexto social, como a falta de políticas públicas que garantam o acesso à cultura, à educação, à saúde e à profissionalização dos adolescentes.

É na inexistência de políticas destinadas à profissionalização dos adolescentes de baixa renda e escolaridade, que são implantados programas de geração de renda como o da Promenor, que podem correr o risco de somente disciplinar, controlar, integrar os adolescentes à sociedade, sem perspectivas de uma adequada formação profissional.

Neste sentido, conforme enfatiza Falcão (1989:60),

é necessário que tenhamos uma direção e uma concepção clara de nossa prática profissional. Ela não pode ser e nem é neutra. Para cumprir seu papel mediador, esta prática tem que estar embasada numa visão de mundo. É esta visão de mundo que, em última instância, fornece os horizontes, a direção e as estratégias de ação. Fornece, igualmente, as bases de um ato reflexivo partilhado, portanto, coletivo, consciente e criativo.

O direcionamento da prática profissional do Assistente Social imbuído das dimensões antropológicas, cosmológica, ético/teleológica e pragmática é essencial para um processo de reflexão-ação, na qual seja mostrado aos adolescentes as limitações institucionais, procurando dentro do cotidiano de trabalho formas de capacitação para um emprego futuro, alertando-os quanto as dificuldades conjunturais e da competitividade no mercado de trabalho.

CAPÍTULO II

INTERAÇÃO JOVEM TRABALHADOR E TRABALHO: UMA VISÃO EMPRESARIAL

2.1. DESCRIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A crise sócio-econômica-política do Brasil vem influenciando diretamente na degradação da qualidade de vida de parcela da população, que sofre com a miséria, o desemprego, o arrocho salarial, a falta de condições básicas de saúde, alimentação, educação, habitação, lazer, ou seja, está privada de todos os direitos básicos de cidadania.

Neste contexto de desigualdades sociais, os segmentos pauperizados vivem preocupados com o dia-a-dia de sua sobrevivência buscando alternativas que possam diminuir seu estado de carência. É por esta razão que cada vez mais as crianças e adolescentes são inseridas no mercado de trabalho.

A Promenor aparece então, para muitos jovens como a porta de entrada no mundo do trabalho. Isto é constatado na instituição através do aumento considerável de jovens na busca de emprego para ajudar no orçamento familiar.

A respeito da experiência na Promenor vários trabalhos de conclusão de curso já foram escritos enfocando ora a relação com a família, com a escola, ora o perfil do jovem trabalhador. No entanto não há estudos profundos que analisem a visão que a empresa possui em relação ao jovem trabalhador, bem como a visão da empresa em relação à sua capacitação e formação profissional.

Verificou-se, então, a necessidade de fazer um estudo que desvelasse as formas de relação existentes entre o jovem trabalhador e a empresa, possibilitando analisar a visão social da empresa em relação ao desempenho do jovem enquanto trabalhador, estudante e cidadão brasileiro.

Para concretizar tal estudo qualitativo, fez-se uso da pesquisa empírica, descritiva-explicativa por oferecer condições de analisar o atendimento institucional e da empresa, aprofundando o conhecimento da realidade e propondo alternativas de intervenção.

O objetivo fundamental desse tipo de pesquisa é descobrir respostas para problemas, permitindo a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social, através de procedimentos científicos (GIL, 1991:43)

Algumas questões norteadoras foram adotadas para o aprofundamento da pesquisa:

- A empresa está preocupada com a situação econômica, política, social e cultural do jovem trabalhador ou apenas o vê como mão-de-obra barata?
- Como o desempenho escolar do jovem trabalhador é considerado pela empresa?
- Qual a visão que os funcionários e chefias possuem a respeito do jovem trabalhador?
- Que possibilidades de capacitação e formação profissional são oferecidas pela empresa ao jovem trabalhador, contribuindo para uma inserção futura no mercado competitivo de trabalho?

- Como a empresa vê o acompanhamento do trabalho realizado pelo Serviço Social da Promenor junto ao jovem trabalhador?

Utilizou-se como instrumento de coleta de dados a entrevista semi-estruturada por ser bastante adequada e flexível para a “obtenção de informações a cerca do que as pessoas sabem, crêem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram (...)” (GIL, 1991: 113) (Vide anexo)

Antes de aplicarmos as entrevistas propriamente ditas, realizamos um pré-teste com uma responsável por um office-boy na empresa, escolhida para o estudo, a fim de verificarmos se o instrumental estava bem formulado.

As entrevistas foram marcadas com antecedência, atendendo as limitações de data e horário, visto que foram realizadas em horário comercial, nos setores da empresa, pela própria pesquisadora, com a duração de 30 minutos , sendo explicitado o objetivo do trabalho e procurando-se estabelecer uma relação de confiança para seu desenvolvimento.

A utilização do gravador ficou inviável devido ao barulho dentro da empresa e também à falta de privacidade quando realizada em setores grandes e com muitos funcionários. Mesmo assim todos os entrevistados mostraram-se compromissados em colaborar com o estudo em questão.

A escolha da empresa CASAN (Companhia de Água e Saneamento de Santa Catarina) deve-se ao fato de que, na Promenor, as estagiárias assumem o acompanhamento de determinadas empresas e durante a realização do estágio foi nessa empresa que a pesquisadora acompanhou os jovens trabalhadores.

A escolha dos sujeitos da pesquisa deu-se devido aos seguintes fatores:

1 - a importância do setor dentro da empresa;

2 - setores que detêm maior número de office-boys;

3 - setores com responsáveis de difícil e bom relacionamento com os office-boys.

Realizou-se um levantamento do universo e foram entrevistados 14 responsáveis pelos office-boys na empresa CASAN.

Depois de coletados os dados foi realizada a tabulação, agrupando-os em categorias para um maior enriquecimento do estudo.

As categorias estabelecidas para analisar a percepção empresarial foram:

1 - o cotidiano do trabalho;

2 - a capacitação e a formação profissional;

3 - a prática da Promenor junto ao Jovem Trabalhador.

A etapa de interpretação dos dados exigiu muita reflexão e preocupação para alcançar a objetividade e fidedignidade, indispensáveis num trabalho científico.

Apresentaremos, a seguir, análise dos dados pesquisados, compreendendo a visão empresarial em relação ao jovem trabalhador.

2.2. O COTIDIANO DO TRABALHO

A vida cotidiana é a verdadeira essência da substância social. É a vida de todos os dias, em que se expressam todos os aspectos do indivíduo, seja no trabalho, na escola, na família ou no lazer.

No mundo do trabalho as oportunidades de ascensão profissional vão aparecendo, juntamente com a concretização e a afirmação das relações de dominação, reprodução e transformação.

Em estudos já realizados na Promenor constatou-se que, para a maioria dos jovens trabalhadores, o trabalho de office-boy na empresa é muito significativo e importante, proporcionando-lhes realização pessoal e profissional.

Mas, para a empresa, qual o sentido desta significação do trabalho para o jovem?

Alguns responsáveis, mesmo trabalhando diariamente com os jovens, não percebem a importância de seu trabalho para a empresa e principalmente para sua vida pessoal.

“Nunca parei para pensar sobre o office-boy”

“Às vezes os jovens trabalham por obrigação.”

Tais afirmações remetem-nos à época da Revolução Industrial, em que a preocupação estava voltada somente a aspectos da contratação, da jornada de trabalho, visando o aumento da produção.

Hoje, esta situação aparece com a máscara da economia moderna, em que o jovem continua a ser visto enquanto fator de produtividade sendo discriminado pelo seu próprio trabalho.

A discriminação aos jovens por exercerem uma atividade de apoio como office-boy é acentuada nas colocações dos responsáveis, mas principalmente quando se trata de meninas, reforçando a visão machista da sociedade, pois alguns setores não as aceitam. Isto explica o número menor de meninas admitidas no Programa Jovem Trabalhador.

“Os office-boys são bem vistos na empresa, mas existem muitos metidos, folgados, principalmente quando é menina.”

“Não é porque ele é office-boy que é mal atendido”

“Eles também são humanos; quando têm problemas de saúde, são liberados.”

A grande maioria dos responsáveis reconhece que os office-boys são indispensáveis para o funcionamento normal da empresa, valorizando seu trabalho.

“Os office-boys fazem os serviços externos que os funcionários não podem fazer, e por isso eles são importantes e essenciais.”

“É um grande colaborador do setor, às vezes mais importante que os funcionários.”

“O trabalho deles é valorizado; se um falta complica o serviço do setor”

“O office-boy tem que ser responsável, desempenhar bem seu papel para ser bom o trabalho no setor. É um processo, um trabalho conjunto.”

No entanto, fica claro que poucos percebem que é no trabalho que estes jovens buscam reconhecimento social, o começo de uma formação profissional que ofereça condições de uma colocação futura no mercado de trabalho.

“Os jovens estão começando, precisam de atenção especial, devem se sentir-se importantes, ter oportunidades para crescer na vida.”

“Ele é um servidor que está iniciando sua carreira no mercado de trabalho, e por esse motivo, deve ser estimulado e incentivado para o bom exercício de suas atividades.”

A grande parte dos responsáveis percebem que o jovem está em processo de desenvolvimento, por outro lado, existem aqueles que não encaram o jovem como um

profissional. Desta forma, seu trabalho deixa de ser um direito, passando a ser apenas uma fase de crescimento pessoal para aqueles que precisam contribuir no orçamento familiar.

2.2.1. A preocupação com a situação familiar e econômica do jovem trabalhador

A família produz efeitos importantes sobre a personalidade de seus membros, não só como reprodutora de valores e conceitos, mas também como reprodutora da força de trabalho por refletir a formação ideológica predominante da sociedade.

As famílias se organizam definindo os papéis de seus membros dentre os quais o próprio trabalho das crianças e adolescentes.

Os jovens trabalhadores da Promenor são provenientes de famílias com baixo poder aquisitivo que estimulam seus filhos a ingressarem no mercado de trabalho para contribuírem na renda familiar.

Esta contribuição vai se tornando uma obrigação na medida em que o jovem ajuda a família. Por isso, ele é incentivado para que suas potencialidades e capacidades sejam reconhecidas na empresa, garantindo experiência e maturidade, com vistas a um futuro melhor.

O trabalho do jovem vai adquirindo um caráter de ambigüidade, oferecendo o início de uma formação pessoal e profissional, mas também mascarando as relações de discriminação e servidão na própria empresa.

Na prática, para que isso não aconteça, os jovens devem ser sempre orientados e compreendidos enquanto sujeitos em desenvolvimento. Isto porque, muitos deixam de estudar, de praticar atividades de lazer, assumindo várias responsabilidades, além da própria dificuldade econômica.

Por isso indagamos aos responsáveis sobre a percepção familiar e econômica dos jovens trabalhadores, por acreditarmos que o jovem é a expressão de sua família.

Pelas respostas percebemos que a preocupação com a família está vinculada ao bom desempenho profissional do jovem trabalhador.

“É importante saber sobre a família porque às vezes alguma situação familiar pode prejudicar o trabalho.”

“Às vezes se tolera as dificuldades porque sabe-se que o boy passa por questões familiares. Procura-se conversar para solucionar os problemas que influem no trabalho”

Na parte referente à situação econômica alguns assumem atitudes assistencialistas de ajuda imediata, enquanto que outros nem se dão conta do porquê destes jovens estarem trabalhando.

“Sempre há preocupação com a situação econômica, mas não se conhece a família.”

“O problema é que esse tipo de preocupação pode prejudicar o desempenho do boy. Eles ficam confiados.”

“Eu sempre ajudo com empréstimos de dinheiro e tickets refeição.” Esta situação foi constatada muitas vezes durante o período de estágio.

“Os office-boys sempre andam bem arrumados, por isso acho que eles não têm necessidades, nem me preocupo.”

Colocações deste tipo evidenciam o quanto é cômodo para os responsáveis o não envolvimento com o jovem trabalhador enquanto pessoa, o que pressupõe também o não conhecimento da situação social em que eles vivem. O conhecimento do jovem trabalhador fica restrito à sua aparência, não são consideradas as características peculiares a todo

adolescente, como por exemplo a vaidade com gastos em roupas, diversão, impostos muitas vezes pelos padrões da própria sociedade.

Apenas dois dos entrevistados reconheceram que o office-boy faz parte de uma família e que precisa ser entendido dentro de sua organização.

“Procuro sempre conversar com o office-boy sobre seu lado pessoal, tratá-lo com sensibilidade, orientando-o sobre seus problemas familiares”.

“Alguns pais acompanham o filho para conhecer o responsável no setor, e se mostram bastante interessados, o bom é que acontece uma aproximação deles com a empresa.”

A interação da família com a empresa e a instituição é essencial para o crescimento do jovem trabalhador que, a partir daí, estabelece um melhor relacionamento dentro dos setores com seus responsáveis, as chefias e colegas de trabalho.

2.2.2. O relacionamento

Na sociedade vivemos em constante relação com outras pessoas.

No mundo do trabalho mesmo com uma boa elaboração da política de pessoal, haverá sempre problemas de relações humanas, caracterizados, geralmente, por manifestações de descontentamento, reclamações, atritos e desajustamentos ocasionais.

Estas situações de relações humanas são muito importantes e devem ser priorizadas.

Quando questionados sobre o relacionamento entre os office-boys, chefias, responsáveis e funcionários, na grande maioria obtivemos respostas positivas nas quais o aspecto da responsabilidade foi ressaltado.

“No setor sempre se procurou criar um bom relacionamento dos funcionários com os office-boys exigindo, como é lógico, o cumprimento das tarefas estipuladas”.

O relacionamento acontece também via acompanhamento diário do desempenho profissional do jovem.

“Procura-se conversar constantemente elogiando o certo e fazendo críticas construtivas a respeito do errado”.

“Procuro conversar com os colegas do setor quando há alguma dificuldade com o office-boy”.

Constatou-se também que o jovem trabalhador cria dentro do setor seu espaço de liberdade e de confiança para com o responsável e os demais funcionários. Alguns consideram o boy com igualdade, procurando não inferiorizá-lo, vendo-o como um funcionário tão importante e necessário quanto os outros.

“Não há bloqueio de relacionamento com o chefe do setor. O boy sempre está em contato com todos. A hierarquia não prejudica”.

“Há muita liberdade, trata-se como amigo, o que não se aceita é o desrespeito.”

“Há muito companheirismo, sempre procura-se o diálogo.”

“O relacionamento com a chefia é mais formal, os office boys têm mais contato e liberdade com os funcionários.”

“Eles sempre participam das festas, são convidados especiais, considerados funcionários.”

No entanto, sabemos que a discriminação existe e que muitos responsáveis não se esforçam em conhecer o jovem trabalhador e preferem não se envolver nos seus problemas sociais.

“O jovem, na maioria, das vezes é tímido e fechado dificultando o relacionamento.”

“Às vezes não há muita abertura por parte dos jovens, cria-se então antipatias.”

Nesta primeira parte dos depoimentos fica claro que a empresa trata muito bem o jovem, mas apenas como alguém que está ali porque precisa trabalhar. A tendência é a obtenção dos objetivos empresariais, pelo que o jovem é encarado apenas como mão-de-obra barata, pois a empresa não tem clareza a respeito de seu objetivo social, o trabalho do jovem é considerado um favor prestado pela empresa e não um direito.

É necessário que o jovem seja percebido em sua totalidade, recebendo apoio e estímulo dos responsáveis, além da instituição e da família para sua ascensão e capacitação profissional.

2.3 - A CAPACITAÇÃO E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Segundo Maria Luiza de Souza (1982:134), “a capacitação é um processo que se redefine sempre, exige organização e conscientização para a apreensão e aprendizagem de novos modos de agir nas contradições da realidade social.”

As contradições no mundo do trabalho são muito evidentes, basta lembrar de aspectos como a mera ocupação de tempo ou a busca da formação profissional.

Neste sentido, procurou-se compreender o processo de capacitação e de formação profissional dos jovens para empresa.

Ao questionarmos sobre atividades que facilitam a formação profissional, muitos responsáveis responderam que os jovens podem utilizar a máquina de datilografia e

terminais de computação, sem conotação de obrigatoriedade, para não acarretar problemas judiciais por desvio de função.

“Sem prejudicar as normas trabalhistas, eles usam a máquina de datilografia, fazem atendimento ao público.”

“Os office-boys só devem desempenhar suas funções, não podem fazer serviço de funcionários.”

Para alguns responsáveis, a capacitação depende somente do jovem e conseqüentemente não o incentivam a aprender a desempenhar novas atividades, nem tão pouco à participação em cursos profissionalizantes.

“Oportunidade sempre tem, mas é preciso o interesse do office-boy.”

“Não há interesse do jovem em fazer curso, em aprender.”

“Se o jovem quiser tem a possibilidade até de participar de cursos, mas primeiro tem que se organizar no serviço”.

A formação profissional fica, assim, limitada às atividades do cotidiano que, a princípio, são de vital importância, mas, apesar delas, dever-se-ia oferecer novas alternativas referentes a assuntos práticos e teóricos, de relacionamento ou de conhecimentos gerais, começando pelo remanejamento periódico dos office-boys nos setores diversificados da empresa.

Este remanejamento poderia estar associado à formação profissional, na medida em que vinculasse o trabalho manual ao trabalho intelectual. Desta forma, o jovem seria incentivado ao estudo com o intuito de adquirir mais conhecimentos tanto para sua vida pessoal quanto profissional.

É necessário resgatar o papel da educação, como um processo de capacitação para os jovens trabalhadores. Na Promenor é essencial o auxílio e acompanhamento escolar aos adolescentes.

2.3.1. O desempenho escolar

O Estatuto da Criança e do Adolescente determina que todo jovem trabalhador deve obrigatoriamente estar estudando.

Isto porque a capacitação profissional está relacionada também com a formação escolar. Hoje, com o mercado competitivo de trabalho, quem detém o saber nem sempre tem a oportunidade de ascensão pessoal e profissional, dependendo muitas vezes da burocracia, de apadrinhamentos.

Os jovens trabalhadores da Promenor, trabalham durante o dia e estudam no período noturno, por isso a preocupação quanto à qualidade do desempenho escolar é uma das prioridades do programa.

Ao questionarmos os responsáveis, destacamos a importância de seu acompanhamento e incentivo ao desempenho escolar dos office-boys, principalmente pela proximidade estabelecida pelo contato diário.

Todos os entrevistados mostraram-se muito preocupados e interessados em motivar o jovem trabalhador. Alguns setores não dispõem de tempo para os office-boys estudarem, por isso são liberados para realização de trabalhos escolares e em época de exames finais.

“O setor incentiva o estudo, há funcionários que até auxiliam nos trabalhos escolares”.

“O setor dispõe de um cronograma de atividades, do qual consta um período destinado ao estudo”.

No entanto, alguns responsáveis argumentaram dizendo que os jovens não têm vontade de estudar.

“O boy poderia aproveitar mais seu tempo disponível para estudar, muitas vezes ele não tem interesse. Depende muito deles.”

Falta a percepção dos responsáveis em relação à adolescência como uma fase de transição em que o jovem descobre mudanças no seu corpo e comportamento. Muitas vezes os jovens preferem escutar música, namorar, curtir seus momentos de folga, deixando de lado o estudo.

Além disso, a realidade do ensino escolar está muito deficiente, restringindo-se somente ao repasse de informações. A escola não está voltada para o desenvolvimento de aptidões profissionais, desestimulando o jovem que não encontra respaldo para suas dúvidas relacionadas ao trabalho.

Para estes jovens, depois de um dia cansativo de trabalho, ir para a escola, muitas vezes, é sinônimo de obrigação, desvirtuando seu papel que deveria ser de estudante trabalhador e não de trabalhador estudante. A jornada de oito horas a que estão submetidos juridicamente contribui para isso.

Os jovens comparecem ao estabelecimento de ensino por acreditarem que lá encontrarão uma chance de subir na vida, de ascender socialmente, mesmo sabendo das dificuldades estruturais da educação, com professores mal qualificados, equipamentos deficientes, currículos inadequados, salários baixos, entre outros.

Desta forma, a motivação no ambiente de trabalho é essencial para despertar nestes jovens o gosto pelo estudo, como por exemplo, a liberação antes do término do expediente; vinculando a sua formação pessoal, à intelectual e profissional. Por isso é necessário ocupar e aproveitar todos os espaços institucionais para que o jovem compreenda melhor a realidade na qual está inserido, que pode contribuir ou não para uma transformação social.

2.4. A PRÁTICA DA PROMENOR JUNTO AO JOVEM TRABALHADOR

As instituições existem em função dos problemas sociais que devem ser controlados através de normas, leis, valores e práticas que regem as relações entre os homens.

Por isso as instituições estão ligadas ao processo histórico que as produziu por determinadas demandas da sociedade.

É neste sentido que a prática profissional do Assistente Social, nas instituições, vem adquirindo muita importância, seja como instrumento transformador de sua clientela, seja como instrumento reprodutor das forças dominantes. O agir profissional ainda traz consigo a visão de homem e mundo influenciada por uma determinada corrente ideológica.

A Promenor, enquanto instituição e o Programa Jovem Trabalhador voltados para os direitos da criança e do adolescente procuram atuar com criticidade, através de processos de conscientização, organização e capacitação para que os jovens possam participar ativamente do processo social, tendo clareza quanto as suas limitações como uma

instituição que atua numa linha preventivo-promocional dentro das dificuldades do contexto da sociedade.

Desta forma, fomos investigar na empresa como isto acontece na prática, questionando sobre o acompanhamento realizado pela Promenor.

Dentre os entrevistados, a maioria concorda com os procedimentos realizados pelo programa, destacando-se principalmente as avaliações realizadas na própria empresa e o trabalho referente ao acompanhamento escolar e familiar.

“O acompanhamento da Promenor é ótimo principalmente as avaliações que valorizam o jovem como um trabalhador da empresa.”

“O principal é o trabalho com o desempenho profissional, escolar e familiar que aumenta a auto-estima do jovem.”

As reuniões realizadas com temas específicos para os jovens também foram elogiadas, sugerindo-se apenas maior divulgação sobre os assuntos tratados, até para posterior discussão com os responsáveis na empresa.

Em algumas respostas ficou constatado que o conhecimento das atividades desenvolvidas pelo Programa Jovem Trabalhador se restringia ao acompanhamento pelas avaliações, mostrando o pouco envolvimento do responsável com o próprio cotidiano de trabalho do office-boy, visto que sempre há atividades em grupos e individuais que necessitam da dispensa do jovem durante seu expediente de trabalho.

Salientamos a necessidade de divulgar o programa para aumentar a interação instituição e empresa, buscando a capacitação do jovem trabalhador, especialmente porque o Serviço Social do programa é utilizado somente quando o Jovem Trabalhador não

desempenha bem seu papel de office-boy ou quando tem problemas de relacionamento com funcionários da empresa. Vários responsáveis fizeram tais afirmações.

“Quando há muitas faltas e problemas de conduta procura-se o Serviço Social da Promenor”.

Apenas um dos responsáveis afirmou solicitar a Promenor devido aos problemas familiares do Jovem Trabalhador.

Na empresa, há também um profissional que é responsável por todos os jovens trabalhadores e que assume um papel de mediação com a Promenor, ajudando principalmente nos pedidos de substituição ou de troca de setor. No entanto, esta atuação restringe-se muito aos problemas imediatos, atendendo os objetivos da empresa para que o setor não fique prejudicado com a ausência de um office boy.

Um fator a considerar é a não participação do Serviço Social da empresa na formação profissional do jovem trabalhador. Os próprios responsáveis não consideram isso da competência da assistência social da empresa.

“O Serviço Social da CASAN é para os funcionários, a competência do trabalho com office-boys é da Promenor.”

Contudo, algumas sugestões foram feitas a respeito de um trabalho conjunto de intercâmbio, principalmente no que tange a problemas do cotidiano e ao conhecimento pessoal e familiar do jovem, como já ocorreu com o agir profissional de uma assistente social da empresa.

“A assistente social que trabalha próximo ao nosso setor foi requisitada para alguns atendimentos individuais com ótimo retorno tanto para o jovem quanto para o setor”.

Desta forma, acreditamos que é num trabalho consciente de parceria instituição/empresa que podemos ultrapassar as limitações do cotidiano institucional, buscando a melhor formação e capacitação profissional, através de processos participativos, organizativos dentro do próprio cotidiano de trabalho do jovem trabalhador.

Para viabilizar este trabalho conjunto entre a empresa e a Promenor é importante a abertura para o diálogo e reflexão acerca do que já foi realizado, sugerindo e criticando quando necessário para aprimorar a qualidade da formação dos jovens trabalhadores.

2.4.1. As sugestões dos responsáveis pelo Jovem Trabalhador na CASAN

A última parte da entrevista foi destinada às críticas e sugestões para melhorar o trabalho realizado pela Promenor e pela empresa no que se refere ao jovem trabalhador.

Ficou evidente a preocupação de formalizar as dispensas para participação em cursos e, principalmente, para a obrigatoriedade de horário de estudo nos setores. Além disso, foram feitas sugestões de ordem prática, como a padronização da roupa para os office-boys.

Algumas afirmações resumem as sugestões dos responsáveis:

“A criação de uma normativa que permita aos jovens participarem de cursos, eventos de treinamentos internos voltados para as tarefas, mesmo não pertencendo ao quadro efetivo da empresa. Isto seria uma forma de colaboração desta para o desenvolvimento e aperfeiçoamento da formação profissional dos mesmos.”

“Os jovens deveriam participar de cursos como encanador, operador de estação de tratamento de água, leiturista, realizados pela empresa para, se possível, no futuro serem contratados, mesmo que para serviços externos.”

“A realização de um convênio da Promenor com a CASAN para possibilitar aos office-boys o mesmo acompanhamento médico e odontológico que é oferecido aos funcionários”.

“Intensificar o acompanhamento e a orientação psico-social, para que ele absorva o máximo possível de conhecimentos éticos, morais e disciplinares que possam contribuir para a sua formação, equilíbrio emocional, responsabilidade e todos os fatores que auxiliem na sua perfeita integração na sociedade.”

Apesar destes valores serem importantes, sabemos que são insuficientes, por não darem conta de todo contexto social dos jovens trabalhadores, torna-se mais fácil repassar valores de conduta aos jovens para que eles desempenhem bem apenas seu papel de office boy, sem ter a preocupação de discutir as questões referentes à sua própria condição de jovem trabalhador.

Existem ainda aqueles que não percebem o jovem trabalhador enquanto cidadão em desenvolvimento. Constatamos isso quando se afirma que oportunizando cursos profissionalizantes ao jovem cria-se uma expectativa, que, provavelmente não será suprida pelo mercado de trabalho, por isso deve-se realizar somente os treinamentos referentes a recursos humanos.

Na parte referente ao trabalho realizado pela Promenor foi sugerido que sempre, nos treinamentos, fossem reforçados aspectos referentes à postura e aparência, valorizando também o trabalho de office-boy e a importância em sê-lo.

Alguns responsáveis questionaram quanto ao número de técnicos no quadro de Pessoal da Promenor, alegando que o aumento de assistentes sociais é imprescindível para um acompanhamento mais sistemático e de melhor qualidade.

Além disso, sugeriram a organização de um cadastro com o desempenho profissional do jovem trabalhador, o qual o levaria, na sua saída do programa, como referência para ajudar num emprego futuro e a organização, pela Promenor, de cursos profissionalizantes com a ajuda de um trabalho voluntário da própria comunidade.

Percebemos o quanto não são conhecidos os trabalhos realizados pela Promenor que já preenche este cadastro após cada avaliação do jovem trabalhador e nem o de outras instituições que prestam serviços à comunidade. Temos, sim, que utilizar as entidades que já existem, tomando cuidado para fazermos aquilo que compete aos objetivos do programa, não caindo no ativismo, no trabalho quantitativo, esquecendo da qualidade que pressupõe organização e participação de todos os agentes da instituição. Atualmente, a Promenor não desenvolve programas profissionalizantes, por não ter estrutura, e para tanto utiliza as instituições competentes da comunidade.

Foi sugerida a divulgação do trabalho da Promenor na empresa através de relatórios das atividades desenvolvidas pelos office-boys durante o mês entregando-os ao responsável.

Sabemos que este tipo de divulgação é improficuo visto que o cotidiano de trabalho nos setores é atribulado, dificultando o interesse da empresa pelo conhecimento de informações constantes.

Voltamos a salientar a importância de um trabalho de parceria com o Serviço Social da Empresa que estaria juntamente com os office-boys no dia-a-dia divulgando e auxiliando as atividades da Promenor.

Críticas foram feitas a respeito dos procedimentos referentes à substituição do office-boy de um setor para outro, sugerindo então uma espécie de “balanço anual” quando

seriam repassadas, em forma de reuniões anuais com a Promenor, informações sobre o desempenho de todos os office-boys para os responsáveis.

As críticas e sugestões aqui apresentadas constituem-se num instrumento de análise para a instituição e para a própria empresa servindo como revisão de seus procedimentos enquanto um agir profissional crítico que conduza à transformação social, principalmente no que tange às condições de vida e de trabalho dos adolescentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde a Revolução Industrial até os dias de hoje, crianças e adolescentes vêm contribuindo na renda familiar, isto porque o contexto de desigualdades sociais continua provocando pobreza, desemprego eximindo da população seus direitos de cidadão.

O sistema econômico capitalista contribui para a formação de uma sociedade com distribuição de renda desigual. Mesmo trabalhando, a família não consegue suprir suas necessidades de sobrevivência precisando utilizar precocemente a mão-de-obra de crianças e adolescentes.

Além disso, o processo da chamada Terceira Revolução Industrial, com a modernização da economia e a terceirização de bens e serviços, exige uma mão-de-obra cada vez mais qualificada, dificultando também aos adolescentes o acesso ao setor formal da economia, o que os faz desempenhar, então, atividades nos setores produtivos e nos serviços de apoio.

Neste sentido, a formação e a capacitação profissional são essenciais para uma adequada inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Contudo, o Estado não investe em políticas públicas para capacitação profissional dos jovens, mas propõe a formação de programas de geração de renda que mascaram tal problemática.

Mesmo sabendo destas limitações, o Programa Jovem Trabalhador aparece como porta de entrada para os adolescentes no mundo do trabalho e, por isso, procura refletir com o jovem sua condição de trabalhador e de classe, contribuindo na sua formação enquanto cidadão. Isto foi constatado durante o período de estágio, através da participação

nas reuniões, nos atendimentos individuais e principalmente no processo avaliativo do jovem trabalhador.

Na empresa, o jovem muitas vezes não é percebido como uma pessoa em desenvolvimento, que busca ascensão pessoal e profissional, o que prevalece é sua produtividade, que demanda agilidade nos setores, objetivando o lucro empresarial.

De um modo geral, os responsáveis vêm o jovem apenas através da ótica de sua força de trabalho, não considerando o conjunto de inter-relações vivenciadas no cotidiano de trabalho e principalmente no seu contexto familiar e econômico.

O envolvimento nas questões familiares e financeiras, está vinculado ao bom desempenho do jovem trabalhador, vislumbrando os objetivos empresariais, algumas vezes por práticas assistencialistas individualistas e imediatistas dos responsáveis, que buscam apaziguar as situações problemáticas. Na realidade, a empresa não assume e não dá devida importância à sua função social.

No entanto, a empresa estabelece um bom relacionamento com os jovens trabalhadores que conseguem criar espaços de liberdade, mas dependendo ainda da visão de homem e mundo dos responsáveis e dos outros funcionários.

Conforme os setores, os jovens são incentivados a diversificar suas atividades, mas não há, na empresa, uma política que valorize a capacitação do jovem trabalhador.

Salientamos, neste momento, que a direção da prática profissional do Assistente Social é fundamental para superar as dificuldades do cotidiano na instituição e na empresa.

Ainda no que se refere aos responsáveis dos jovens trabalhadores, temos a dizer, que há muita preocupação com o desempenho escolar, salientando o acompanhamento realizado pela Promenor como fator altamente positivo.

Destacamos a necessidade de implantação de um trabalho de parceria da instituição com a empresa via Serviço Social, com os assistentes sociais engajados na questão do jovem trabalhador. Assim, dentro do próprio contexto empresarial seria melhor viabilizada a capacitação e a formação dos adolescentes.

Entretanto, sabemos que somente isto não basta. O problema é conjuntural, perpassa o sistema educacional, retornando à questão da deficiência nas políticas públicas.

Para finalizar, podemos dizer que a percepção empresarial em grande parte está direcionada à individualidade do jovem trabalhador. Eles não são compreendidos na sua totalidade. Falta a sensibilidade de perceber o trabalho enquanto direito, uma oportunidade para apreensão de novos conhecimentos e obtenção de experiência. Experiência esta tão almejada na sociedade, como pré-requisito para qualquer colocação no mercado de trabalho.

SUGESTÕES

- Que o processo avaliativo realizado trimestralmente na empresa, por proporcionar aos adolescentes e seus responsáveis momentos de reflexão e análise dos aspectos do cotidiano, que envolvem a própria formação e capacitação do jovem trabalhador, seja mantido.

- Que a ação do Serviço Social na instituição esteja sempre voltada a processos participativos e organizativos, envolvendo os jovens trabalhadores.

- Que as atividades desenvolvidas pelos jovens trabalhadores e a prática do Serviço Social sejam sempre documentadas e divulgadas às empresas conveniadas.

- Que sejam destinados recursos para uma divulgação ampla do trabalho realizado pela Promenor à comunidade e às entidades de apoio a crianças e adolescentes.

- Que o número de Assistentes Sociais do Programa Jovem Trabalhador seja ampliado, proporcionando um melhor acompanhamento aos jovens trabalhadores, uma vez que para 250 adolescentes há o trabalho de apenas 1 assistente social, apoiada por 4 estagiárias do Serviço Social, o que é insuficiente.

- Que a empresa CASAN proporcione aos jovens trabalhadores a participação nos cursos profissionalizantes, abertos, atualmente, somente aos funcionários.

- Que seja viabilizado um trabalho de parceria entre a instituição e a empresa CASAN, através do Serviço Social, no sentido de melhor formação e capacitação do jovem trabalhador.

- Que seja intensificado o trabalho conjunto com as entidades da comunidade que já realizam cursos de formação e capacitação para os adolescentes.

- Que os resultados finais deste estudo sejam repassados aos adolescentes e à empresa pesquisada, com vistas a melhorar o trabalho realizado com os jovens trabalhadores.

- Que ao término do Trabalho de Conclusão de Curso, os estagiários encontrem um espaço em algum órgão de divulgação da UFSC para apresentarem uma síntese da experiência vivenciada, das conclusões a que chegaram e das sugestões que acharem por bem oferecer.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CARVALHO, M^o do Carmo Brant de et alii. Trabalho do Adolescente - Mitos e Dilemas. São Paulo, Forja Gráfica e Editora Ltda., 1994, 61p.
- _____. & PEREIRA, Irandi. O protagonismo do movimento social da luta pela criança. In: Revista Forum DCA. São Paulo, v. 01. P.07-13 Jan/Jun 1993.
- CATANI, Afrânio Mendes. O que é capitalismo. Coleção Primeiros Passos, São Paulo, Brasiliense, 1986. p. 49-74.
- CHENIAUX, Sônia. Trapeceados e Trapaceiros. O menor de rua e o Serviço Social. São Paulo, Cortez Editora, 2 ed. 1986. 90p.
- COSTA, Antônio Carlos Gomes da. Infância, Juventude e Política Social no Brasil. In: Brasil Criança Urgente. São Paulo. Columbus Cultural Editora, 1ed. 1990. p.69-97.
- _____. Mutação Social. In: Brasil Criança Urgente. São Paulo. Columbus Cultural Editora, 1 ed. 1990 p.38-41.
- _____. De menor a cidadão: notas para uma história do novo direito da infância e da juventude no Brasil. Governo do Brasil.
- Constituição da República Federativa do Brasil (Promulgada em 05-10-1988).
- DANGELO, Magela Ramos Pereira. Os menores trabalhadores da PROMENOR. Fragmentos de sua realidade. UFSC, 1989. 102p. Trabalho de Conclusão de Curso de Serviço Social.
- Estatuto da Criança e do Adolescente. Lei: n.8.609, de 13 de julho de 1990.
- FALCÃO, Maria do Carmo. Cotidiano: conhecimento e crítica. São Paulo. Cortez Editora, 2 ed. 1989. p. 13-60.
- GIL, Antônio Carlos. Método e técnicas de pesquisa social. São Paulo, Atlas, 3 ed. 1991. p. 113.
- IBGE: Crianças e adolescentes: indicadores sociais. Rio de Janeiro, v. 4, p. 22-27, 1992.
- M.N.M.M.R: Cidadão Crianças; Cidadão Adolescente: contribuições para definição de uma política para infância e juventude no brasil. Encarte. 30p.
- OSTERNE, M^o do Socorro Ferreira. Menino Trabalhador: Identidade no confronto família-rua. Universidade Federal do Ceará. 1991. 217p. Dissertação de Pós-graduação em Sociologia.

- PANCERI, Regina. O Menor Trabalhador no Contexto Social. Florianópolis UFSC 1984. 206p. Trabalho de Conclusão de Curso de Serviço Social.
- _____. O atendimento institucional enquanto propulsor e/ou inibidor da cidadania. UFSC, 1992. 207p. Monografia de Pós-Graduação em Política Social e Prática Profissional.
- PEREIRA, Almir Junior. Et alii. Os impasses da cidadania: infância e adolescência no Brasil. Rio de Janeiro, IBASE, 1992, 114p.
- REIS, José Guilherme Almeida et alii. A Desigualdade de renda no Brasil. In: A questão Social do Brasil. São Paulo, Nobel, 1991. P.137-155.
- ROSA, Miriam Martins Vieira da. O office-boy da PROMENOR nas relações de trabalho. UFSC, 1989. 60p. Trabalho de Conclusão de Curso de Serviço Social.
- SÊDA, Edson. A mutação municipal. In: Brasil Criança Urgente. São Paulo. Columbus Cultural Editora, 1 ed. 1990. P.54-61.
- SCHLICKMAN, Clarice. Sistematização da Prática Junto ao grupo de Jovens Trabalhadores. UFSC, 1990 116p. Trabalho de Conclusão de Curso de Serviço Social.
- SOUZA, Maria Luiza de. Serviço Social e Instituição. A questão da participação. São Paulo, Cortez, 1992.
- SPOSATI, Aldaiza de Oliveira et alii. Assistência na Trajetória das políticas sociais brasileiras: uma questão de análise. São Paulo, Cortez, 1986, 112p.
- _____. Os direitos (dos desassistidos) sociais. São Paulo, Cortez, 1989, 126p.
- ZIMMERMANN, Letícia. Dimensões Teórico/ metodológica do Serviço Social: In: Perspectivas teórico/ metodológicas do Serviço Social na Instituição Promenor. UFSC, 1994. Trabalho de Conclusão de Curso de Serviço Social.
- WINCKLER, Carlos Roberto & MOURA, Bolívar Tarragó Neto. Welfare State à Brasileira. In: Indicadores Econômicos FEE: desempenho da economia do R.S. Porto Alegre, v. 19, n. 4, o.108-131, jan. 1992.

ANEXO

ANEXO - I

Questionário

- 1-Qual é a visão que o setor possui sobre o Jovem Trabalhador?
- 2-Você conhece (se preocupa), com a situação familiar e econômica do Jovem Trabalhador?
- 3-De que forma o setor faz o acompanhamento do desempenho do Jovem Trabalhador?
Faz somente quando são realizadas as avaliações junto com a Promenor?
- 4-Como é considerado o desempenho escolar do Jovem Trabalho? São proporcionados horários para estudo?
- 5-Como se estabelece o relacionamento entre o jovem, a chefia, funcionários e responsável? Como é o relacionamento do setor?
- 6-O setor oportuniza atividades que possam capacitar o jovem para sua inserção futura no mercado de trabalho?
- 7-Você acha que o acompanhamento realizado pela Promenor é adequado à realidade do Jovem Trabalhador no trabalho? Como você vê isso?
- 8-O setor faz uso do Serviço Social da Promenor? Quando?
- 9-Em caso de dificuldades com o jovem trabalhador como são tratadas essas questões? O Serviço Social da CASAN é utilizado? O setor sabe de quem é a competência?
- 10-O que poderia ser implementado na empresa para capacitar o Jovem Trabalhador?
- 11-O que poderia ser implementado na Promenor para capacitar o Jovem Trabalhador?