

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

**FRANCELINE SOUZA CAMPOS**

**PROJETO JOVEM APRENDIZ – IDES/PROMENOR: PERCEPÇÃO DO  
ADOLESCENTE SOBRE A SUA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO**

**FLORIANÓPOLIS – SC**

**2009.2**

**FRANCELINE SOUZA CAMPOS**

**PROJETO JOVEM APRENDIZ – IDES/PROMENOR: PERCEPÇÃO DO  
ADOLESCENTE SOBRE A SUA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO**

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

**Orientador:** Prof. Dr. Ricardo Lara.

**FLORIANÓPOLIS – SC**

**2009.2**

**FRANCELINE SOUZA CAMPOS**

**PROJETO JOVEM APRENDIZ – IDES/PROMENOR: PERCEPÇÃO DO  
ADOLESCENTE SOBRE A SUA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO**

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

**Banca Examinadora:**

**Presidente:** \_\_\_\_\_

**Prf. Dr. Ricardo Lara**

Departamento de Serviço Social - UFSC

**1º Examinador:** \_\_\_\_\_

**Profa. Dra. Claudia Mazzei Nogueira**

Departamento de Serviço Social - UFSC

**2º Examinador:** \_\_\_\_\_

**Profa. Dra. Liliane Moser**

Departamento de Serviço Social – UFSC

Florianópolis (SC), 09 de dezembro de 2009.

*À minha família.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a DEUS, pela vida, saúde, paz, alegria e força para superar todos os desafios encontrados ao longo desta caminhada.

Agradeço carinhosamente aos meus pais, Davi Campos e Edisneusa Campos, pelo amor incondicional, pela dedicação, pelos ensinamentos e pelo apoio em todos os momentos da minha vida. Amo vocês.

Aos meus irmãos Augusto e Davi, agradeço pela companhia, carinho e momentos de descontração vividos a cada dia.

Aos meus avós, tios e primos, pelo carinho e atenção.

A minha querida tia Nice que desde minha infância sempre me incentivou a conquistar os meus sonhos.

Ao meu amado Rafael, pelo incentivo, amor, carinho, compreensão e por me fazer cada dia mais feliz. Te amo.

Aos meus futuros sogros Joel e Lina, pelo carinho, apoio e claro, pelos deliciosos almoços de domingo.

Ao professor e orientador Ricardo Lara, por aceitar o convite de orientar-me, auxiliando-me com sabedoria e paciência nesse processo de construção científica e formação profissional.

Aos profissionais que compõem esta banca examinadora, Profa. Dra. Cláudia Mazzei Nogueira e Profa. Dra. Liliane Moser, pela presença e contribuições a minha formação acadêmica.

A equipe do Núcleo Formação e Trabalho, Aline, Ane, Karine, Melissa e Salete, pela oportunidade de aprendizagem, conhecimentos, e pela experiência adquirida, colaborando assim para a minha formação profissional.

Às companheiras de estágio, Carlise, Dani e Marisa, por tornarem o processo de formação profissional mais alegre e prazeroso.

Aos adolescentes que participaram deste trabalho através da pesquisa realizada.

Aos meus amigos, Beta, Zeca, Felipe, Andréia, Isaac, Douglas, Denise, Seu Roberto, Beth, Jesi, Lize, Gika e André que sempre me deram apoio, força e proporcionaram momentos de alegria e felicidade.

Aos colegas de trabalho da CPAD, que compartilharam momentos importantes da minha vida profissional.

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

*“É melhor tentar e falhar, que preocupar-se e ver a vida passar, é melhor tentar, ainda que em vão, que sentar-se fazendo nada até o final. Eu prefiro na chuva caminhar, que em dias tristes em casa me esconder. Prefiro ser feliz, embora louco, que em conformidade viver.”*

**Martin Luther King**

CAMPOS, Franceline Souza. **Projeto Jovem Aprendiz – IDES/PROMENOR: Percepção do adolescente sobre a sua inserção no mundo do trabalho.** 2009. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social. Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009.

## RESUMO

O presente trabalho é resultado da experiência de estágio curricular obrigatório de Serviço Social vivenciada no Núcleo Formação e Trabalho - NUFT – no Projeto Jovem Aprendiz na Instituição IDES/PROMENOR. O Projeto Jovem Aprendiz tem por objetivo inserir, capacitar e acompanhar adolescentes de 14 a 18 anos de idade no mercado de trabalho. A partir dessa experiência de estágio, emergiu o interesse de analisar a percepção dos adolescentes do NUFT da IDES/PROMENOR, sobre a sua inserção no mundo do trabalho. Desta forma o trabalho apresenta-se em 3 capítulos, no primeiro abordamos questões referente a evolução histórica do trabalho e suas principais concepções, bem como as transformações ocorridas no mundo do trabalho; no segundo realizamos uma breve contextualização da Instituição IDES/PROMENOR; do NUFT, da Lei da Aprendizagem, bem como a apresentação da atuação do Serviço Social na Instituição. No terceiro capítulo analisamos a pesquisa realizada com os adolescentes inseridos no NUFT da IDES/PROMENOR. Trata-se de uma pesquisa de abordagem quanti-qualitativa de caráter exploratório, e os dados da pesquisa foram obtidos através da utilização de entrevista semi-estruturada.

**Palavras-chave:** Adolescente, Projeto Jovem Aprendiz, Serviço Social, Mundo do Trabalho, Lei da Aprendizagem, IDES/PROMENOR.



## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> O adolescente se sente incluído na sociedade em que vive? .....	48
<b>Gráfico 2:</b> Conhecimento do jovem aprendiz sobre seus direitos. ....	50

## LISTA DE SIGLAS

<b>CEIG</b>	Centro de Educação Infantil Girassol
<b>CIASC</b>	Centro de Informática e Automação de Santa Catarina
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis Trabalhistas
<b>CTPS</b>	Carteira de Trabalho e Previdência Social
<b>ECA</b>	Estatuto da Criança e do Adolescente
<b>IDES</b>	Irmandade do Divino Espírito Santo
<b>NAE</b>	Núcleo Arte e Educação
<b>NUFT</b>	Núcleo Formação e Trabalho
<b>ONG</b>	Organização não Governamental
<b>OSCIP</b>	Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
<b>PMF</b>	Prefeitura Municipal de Florianópolis
<b>PROMENOR</b>	Associação Promocional do Menor Trabalhador
<b>REPRO</b>	Representação de Produtos Óticos

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1 O MUNDO DO TRABALHO.....</b>	<b>16</b>
<b>1.1 A concepção de trabalho .....</b>	<b>16</b>
<b>1.2 Mudanças no mundo do trabalho na contemporaneidade .....</b>	<b>20</b>
<i>1.2.1 O binômio Taylorista/Fordista.....</i>	<i>21</i>
<i>1.2.2 Toyotismo e Reestruturação Produtiva Flexível .....</i>	<i>24</i>
<b>2 IDES/PROMENOR.....</b>	<b>29</b>
<b>2.1 Contextualização histórica da IDES/PROMENOR .....</b>	<b>29</b>
<b>2.2 Caracterização do Serviço Social na Instituição.....</b>	<b>33</b>
<b>2.3 Caracterização do Núcleo Formação e Trabalho – NUFT .....</b>	<b>34</b>
<b>2.4 A Lei da Aprendizagem n.º 10.097/2000.....</b>	<b>37</b>
<b>2.5 Caracterização do Serviço Social no NUFT .....</b>	<b>38</b>
<b>3 PERCEPÇÃO DO ADOLESCENTE SOBRE A SUA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>43</b>
<b>3.1 Apresentação dos dados e análise dos resultados .....</b>	<b>43</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>54</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>57</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>61</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>64</b>

## INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo central analisar a percepção dos adolescentes do Núcleo Formação e Trabalho (NUFT) da instituição Irmandade do Divino Espírito Santo/Associação Promocional do Menor (IDES/PROMENOR), sobre a sua inserção no mundo do trabalho.

A motivação para a escolha desse tema surgiu a partir da experiência de estágio curricular obrigatório de Serviço Social, vivenciado no período de março a dezembro de 2009 na instituição IDES/PROMENOR, especificamente no NUFT. Núcleo este que visa à capacitação de adolescentes de 14 a 18 anos, inserindo-os no mercado de trabalho através da Lei 10.097/00, a “Lei da Aprendizagem”.

A “Lei da Aprendizagem” vem complementar o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e, entre outras medidas, 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 formação técnico-profissional.

Para alcançarmos o objetivo da pesquisa, estabelecemos os seguintes objetivos específicos: conhecer o significado do trabalho para os adolescentes; verificar as dificuldades encontradas pelo adolescente quando começou a trabalhar; identificar como este processo de aprendizagem tem contribuído para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, e verificar se os adolescentes conhecem os seus direitos enquanto jovem aprendiz.

Para a realização desse estudo, utilizamos como método o materialismo histórico e dialético, método este que parte da concepção materialista da realidade, para, através do método de análise da realidade social, abordar de maneira mais correta e abrangente os mais variados fenômenos e, ainda, descobrir as leis objetivas mais gerais que regem a sua evolução.

Nesse estudo, adotou-se a abordagem quanti-qualitativa, na qual “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não se opõem, ao contrário, se complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente”. (MINAYO, 1994, p. 22). Quanto ao tipo de pesquisa utilizada, optamos por uma pesquisa de caráter exploratório, de acordo com Gil (1994, p. 44-45):

As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade, desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, com vistas na formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. [...] pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis.

O NUFT possui um universo de 358 adolescentes admitidos nas 64 empresas conveniadas a IDES/PROMENOR e, conseqüentemente, por ser um universo considerável, optamos por trabalhar com uma amostra de 10 adolescentes, dos quais 5 foram meninos e 5 meninas, o que resulta na escolha de, aproximadamente, 2,8% do universo do Núcleo. Como critério utilizado para compor esta amostra, selecionamos apenas os adolescentes que exercem suas atividades laborativas a mais de 7 meses nas empresas que foram acompanhados pela acadêmica Franceline Souza Campos durante o processo de estágio.

O critério parte do fato que, o acompanhamento profissional realizado pela estagiária, restringiu-se apenas aos adolescentes das seguintes empresas: 4S Informática, CIASC - Centro de Informática e Automação de Santa Catarina, Embratel, Isan Comércio de Alimentos Ltda., Leme Engenharia Ltda., Makro Atacadista S.A., Polipex Indústria e Comércio Ltda., REPRO - Representação de Produtos Óticos, Supermercados Comper, Supermercado Hippo, Supermercados Xande, Taf Distribuidora Ltda e Tractebel Energia S.A..

A partir da definição da população a ser entrevistada, foi realizado o contato pessoal com os adolescentes para verificar seu interesse e disponibilidade em participarem da pesquisa sendo lhes explicitado os motivos de tal pesquisa garantindo o sigilo das informações obtidas por meio das entrevistas.

Enquanto técnica de obtenção de dados utilizou-se a entrevista. Entendemos que esta técnica é uma forma de interação social, mais especificamente, uma forma de diálogo assimétrico, em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas objetivando obter dados que interessem à investigação. É uma técnica de coleta de dados amplamente utilizada no âmbito das Ciências Sociais e bastante adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, crêem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram, bem como

acerca das suas explicações ou razões a respeito das coisas precedentes (GIL, 1994, p. 113).

Quanto ao tipo de entrevista, utilizamos a semi-estruturada. Neste formato de entrevista o pesquisador organiza um conjunto de questões sobre o tema que está sendo estudado, mas permite, e às vezes até incentiva, que o entrevistado fale livremente sobre assuntos que vão surgindo como desdobramentos do tema principal. (PÁDUA, 2004, p. 70).

A base da entrevista semi-estruturada (Apêndice A) pautou-se no que consta nos objetivos da pesquisa. Assim, o questionário utilizado contempla oito perguntas:

- Como você define trabalho?
- Quais os motivos que o levaram a procurar trabalho?
- O que mudou para você desde que começou a trabalhar?
- Quais foram as dificuldades que você encontrou quando começou a trabalhar?
- Você se sente incluso na sociedade em que vive? De que forma?
- Você acredita que o trabalho que realiza hoje lhe concede oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal?
- Você conhece seus direitos enquanto jovem aprendiz? Quais?
- Você está satisfeito com o seu trabalho? Por quê?

A entrevista semi-estruturada foi realizada com os 10 adolescentes e ocorreu nas dependências do NUFT, nos períodos matutinos e vespertinos, durante o mês de outubro de 2009. Para uma melhor autenticidade dos dados coletados, utilizamos o gravador, sendo as respostas posteriormente transcritas e analisadas considerando-se o referencial teórico construído ao longo da pesquisa.

Cabe ressaltarmos que, a partir da aprovação dos adolescentes entrevistados, as respostas das questões foram reproduzidas na íntegra objetivando uma melhor visualização dos resultados obtidos na pesquisa.

Esse estudo está estruturado em três capítulos. O primeiro aborda questões referente à evolução histórica do trabalho e suas principais concepções, bem como as transformações ocorridas no mundo do trabalho. Nesse capítulo também realizamos um resgate preliminar sobre as formas de produção em seus diferentes contextos históricos, como o taylorismo/fordismo, o toyotismo e a acumulação flexível.

No segundo capítulo, abordamos uma breve contextualização da Instituição IDES/PROMENOR; do NUFT, da Lei da Aprendizagem e do Serviço Social na Instituição.

O terceiro capítulo contempla a apresentação da pesquisa realizada com os 10 adolescentes inseridos no NUFT, bem como a análise dos dados coletados.

Para finalizar, apresentamos as considerações finais obtidas, as referências bibliográficas, apêndices e anexos.

## 1 O MUNDO DO TRABALHO

Este primeiro capítulo contempla questões referente a evolução histórica do trabalho e suas principais concepções. Em seguida, aborda as transformações ocorridas no mundo do trabalho e sua atual configuração.

### 1.1 A concepção de trabalho

O trabalho é toda ação que o homem imprime à natureza, transformando-a para satisfazer as suas necessidades. Esta ação pode ser feita diretamente com as mãos, com a ajuda de instrumentos, ferramentas e máquinas ou com a colaboração de animais. Segundo constatação ontológica fundamental de Marx (2002, p. 211), ao se referir ao trabalho, demonstrou que ele é o resultado de,

[...] um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo – braços e pernas, cabeça e mãos –, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais [...].

O processo de trabalho voltado para a produção social inclui três elementos fundamentais: a atividade adequada a um fim, isto é o próprio trabalho; a matéria a que se aplica o trabalho, o objeto de trabalho; os meios de trabalho, o instrumento de trabalho (MARX, 2002, p. 212). O trabalho é o elemento mais importante da produção social, condição de sua existência. É por ele que se obtém o produto<sup>1</sup>. Segundo Lukács (1979, p. 87):

[...] o trabalho é antes de mais nada, em termos genéticos, o ponto de partida da humanização do homem, do refinamento das suas faculdades, processo do qual não se deve esquecer o domínio sobre si

---

<sup>1</sup> O produto é um valor-de-uso, um material da natureza adaptado às necessidades humanas através da mudança de forma (MARX, 2002, p. 214).



mesmo. Além do mais o trabalho se apresenta, por um longo tempo, como o único âmbito desse desenvolvimento; todas as demais formas de atividade do homem, ligadas aos diversos valores, só se podem apresentar como autônomas depois que o trabalho atingir um nível relativamente elevado [...] tudo aquilo que no trabalho e através do trabalho surge de expressamente humano constitui, precisamente, aquela esfera do humano sobre a qual – direta ou indiretamente – baseiam-se todos os valores.

Todo trabalho exige o dispêndio de certa quantidade de energia física e psíquica. A essa energia despendida no processo de produção chama-se força de trabalho. O trabalho é, assim, o resultado mensurável da força de trabalho. Pode-se também falar da força de trabalho global em determinada sociedade. O trabalho, nesse caso, é visto em função do trabalhador coletivo e supõe uma economia complexa, com avançada divisão do trabalho.

Os elementos fundamentais do processo de trabalho – força de trabalho, objeto e meios de produção – combinam-se em proporções variáveis, que vão determinar o modo de produção de determinada economia.

Durante milênios o trabalho se limitou a garantir a manutenção e a reprodução biológica do homem e se desempenhou sobre a forma de coleta, trabalho extrativo que imprimia pouca transformação à matéria natural além de subtraí-la à natureza. Mais tarde, a caça, a pesca, a utilização do fogo e o pastoreio diversificaram o trabalho possibilitando seu progresso, com o surgimento dos primeiros objetos úteis, como o arco e a flecha.

A agricultura determinou a chamada revolução neolítica, neste período o homem tornou-se sedentário<sup>2</sup> e passou a fabricar instrumentos para o cultivo e a colheita. O trabalho tornou-se mais organizado e coletivo. A possibilidade de plantar e colher um excedente, ou seja, algo além do indispensável para a sua própria manutenção, tornou atraente a possibilidade de escravizar pessoas. Prisioneiros capturados nas guerras de conquista e animais como o boi e a lhama foram incorporados aos processos de produção. Os instrumentos e o excedente de produção, a princípio riqueza social dos membros da comunidade, foram privatizados, o que deu origem, primeiro, às classes sociais e, mais tarde, ao estado.

---

<sup>2</sup> Na antropologia evolucionária, sedentarismo é um termo aplicado à transição cultural da colonização nômade para a permanente. Na transição para o sedentarismo, as populações seminômades possuíam um acampamento fixo para a parte sedentária do ano. O sedentarismo se tornou possível com novas técnicas agrícolas e pecuárias. O desenvolvimento do sedentarismo aumentou a agregação populacional e levou à formação de vilas, cidades e outras formas de comunidades. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Sedentarismo>>. Acesso em: 14 set. 2009.

Nas civilizações antigas, predominou a concepção do trabalho material produtivo como degradante e próprio de escravos. Em toda atividade produtiva, o trabalho era exigido pela força aos submetidos. Foi na agricultura que se tornou mais nítida a separação entre homens livres e escravos. No mundo grego romano, só ao trabalho de direção das atividades agrícolas se reconhecia dignidade e importância social, totalmente negadas ao comércio, artesanato e atividades manuais.

Na Europa, no período de transição do mundo antigo para a Idade Média, o escravo foi substituído pelo servo, ao qual se reconhecia como membro livre da sociedade, embora estivesse adscrito a terra e fosse obrigado a realizar trabalhos para o senhor feudal. A figura do servo desapareceu lentamente dos países europeus, com a livre circulação de pessoas e com o reconhecimento do direito de contratar livremente sua capacidade produtiva.

Os europeus, porém, exportaram para outros pontos do mundo a escravidão abolida em seu continente. A escravidão<sup>3</sup> só foi abolida nos Estados Unidos em 1865 e no Brasil em 1888, o último país ocidental a mantê-la como sistema legal. A partir do final do século XIX, o grande problema do trabalho não seria mais a liberdade, mas a justiça, já que a revolução industrial traria consigo a massificação proletária, a exploração econômica do trabalhador assalariado, o desemprego e a miséria.

As relações de trabalho variam segundo os modos de produção. São modos clássicos de produção: (1) o primitivo, que fora desenvolvido na pré-história e perdurou

---

<sup>3</sup> O modo de produção escravista clássico surgiu na Grécia Antiga, e posteriormente, com sua dominação e assimilação por Roma, foi o modo de produção praticado por todo o Império Romano. Com o surgimento da propriedade privada, os parentes mais próximos dos chefes dos clãs ficaram com as melhores terras, ficando com as piores terras e marginalizados os parentes mais afastados. Com o aumento das famílias nobres, eram necessários mais terras e mais gente para trabalhar no cultivo dessas terras. Esse problema era resolvido com guerras de conquista: guerreava-se com povos vizinhos, as terras conquistadas eram repartidas entre os nobres, e o povo derrotado era escravizado. Esses escravos eram propriedades do Estado cedidas aos nobres para o trabalho em suas terras. Um cidadão não-estrangeiro também poderia se tornar escravo de alguém, se adquirisse dessa pessoa uma dívida da qual não pudesse pagar. Assim, o trabalho passou a ser uma exclusividade dos escravos e dos pequenos camponeses. Então, fica evidente a importância que o trabalho escravo tinha para esses povos, já que ele se tornou a base de suas economias. Para se ter uma idéia dessa importância, basta ressaltar que Atenas chegou ao ponto de ter 20.000 cidadãos, 10.000 metecos (como eram chamados os estrangeiros) e 400.000 escravos, uma média de 20 escravos por cidadão (levando-se em conta que só eram considerados cidadãos os homens adultos não-estrangeiros). Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Modo\\_de\\_producao\\_escravista](http://pt.wikipedia.org/wiki/Modo_de_producao_escravista)>. Acesso em 26 de set. de 2009.

Já no Brasil, a escravidão veio através do mercantilismo: os negros africanos vinham substituir os nativos brasileiros na produção canavieira, pois esse tráfico dava lucro à Coroa Portuguesa, que recebia os impostos dos traficantes. Até 1850, a economia era quase que exclusivamente movida pelo braço escravo. O cativo estava na base de toda a atividade, desde a produção do café, açúcar, algodão, tabaco, transporte de cargas, às mais diversas funções no meio urbano: carpinteiro, pintor, pedreiro, sapateiro, ferreiro, marceneiro, entre outras. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravidura#Brasil>>. Acesso em 26 de set. de 2009.

por mais de trinta mil anos; (2) o escravista que, no Ocidente, estrutura-se por volta de 3.000 anos antes de Cristo, configurando o *Mundo Antigo*, que perdurará até a queda do Império Romano; (3) o feudalista, que terá vigência até o último terço do segundo milênio da era cristã; e (4) o capitalista, gestado no ventre do feudalismo e no interior do qual a produção generalizada de *mercadorias* ocupa o centro da vida econômica (NETTO e BRAZ, 2006). O modo de produção capitalista introduz o trabalho assalariado, que pressupõe trabalhadores livres, donos de sua força de trabalho, mas não donos de meios de produção, capazes de vendê-la a quem lhes ofereça as melhores condições. Tal modo de produção acumula mais capital mediante a apropriação da mais-valia, diferença entre o trabalho efetivamente materializado no produto e a força de trabalho paga.

Podemos observar que “o trabalho, ao longo do processo histórico, se apresenta de inúmeras formas, atendendo às necessidades de cada momento. No entanto, ele se mantém sempre como um momento de efetivação de relações sociais, visando a produção social e a reprodução da humanidade. O que nos permite afirmar que o trabalho é um “pôr teleológico” do ser social, que o capacita como um ser consciente”. (NOGUEIRA, 2006, p.139).

Lukács (1981) afirma que Marx tinha razão ao dizer que: “O trabalho, como formador de valores de uso, como trabalho útil, é uma condição de existência do homem, independente de quaisquer formas de sociedade, é uma necessidade natural eterna que tem a função de mediar o intercâmbio entre o homem e a natureza, isto é, a vida dos homens” (LUKÁCS, 1981, p. 04, *apud* NOGUEIRA, 2006, p. 139).

De acordo com Antunes (2007), a categoria trabalho tem estatuto de centralidade na *Ontologia* de Lukács, isso se dá porque todas as demais categorias dessa forma de ser já têm em sua natureza um caráter social; as suas propriedades e modos de efetivar-se se desenvolveram somente no ser social já constituído. E Lukács acrescenta:

Somente o trabalho tem na sua natureza ontológica um caráter claramente transitório. Ele é em sua natureza uma inter-relação entre homem (sociedade) e natureza, tanto com a natureza inorgânica [...], quanto com a orgânica, inter-relação [...] que se caracteriza acima de tudo pela passagem do homem que trabalha, partindo do ser puramente biológico ao ser social [...]. Todas as determinações que, conforme veremos, estão presentes na essência do que é novo no ser social estão contidas *in nuce* no trabalho. O trabalho, portanto, pode ser visto como um fenômeno originário, como modelo, protoforma do ser social [...] (LUKÁCS, 1980, p. 4-5, *apud* ANTUNES, 2007, p. 136).

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

## **1.2 Mudanças no mundo do trabalho na contemporaneidade**

A sociedade capitalista do século XX vivencia intensas transformações decorrentes da crise estrutural do capital eclodida no final da década de 1970. A crise experimentada pelo capital, bem como suas respostas, das quais o neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível são expressão, tem acarretado profundas mutações econômicas, sociais, políticas e ideológicas no interior do mundo do trabalho.

Dentre elas Antunes destaca:

[...] o enorme desemprego estrutural, um crescente contingente de trabalhadores em condições precarizadas, além de uma degradação que se amplia, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para a valorização do capital (ANTUNES, 2007, p. 15).

A seguir, faremos um resgate preliminar sobre as formas de produção em seus diferentes contextos históricos para entendermos essas mudanças ocorridas no mundo do trabalho.

### *1.2.1 O binômio Taylorista/Fordista*

Na Segunda Revolução Industrial houve a introdução de outras tecnologias para otimizar a produção de energia sem ser a vapor - a eletricidade e o petróleo. As novas fontes de energia possibilitaram o desenvolvimento de máquinas e ferramentas que fomentaram ainda mais a produtividade. Com essas inovações tecnológicas, algumas indústrias subverteram o modo de produção tradicional agregada ao pensamento do engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor.

Quando Taylor iniciou seu estudo referente às ciências da administração, no começo do século XX, tinha como objetivo acabar com o desperdício, a ociosidade e morosidade operária. Em 1903 desenvolveu a técnica de racionalização do movimento, ou seja, analisou e controlou a ação do operário e da máquina em funções específicas, para serem aperfeiçoadas. Taylor acreditava que o aperfeiçoamento se conquista com a especialização. Pensando assim, ele propõe a divisão do trabalho em tarefas específicas, com execução repetitiva e contínua, no ritmo da máquina - motivo que o levou a receber críticas de robotizar o operário, limitar drasticamente sua expressão, impedi-lo de criar e participar do processo de produção. Contudo, os industriais não dispunham de força de trabalho qualificada. Os trabalhadores eram imigrantes analfabetos de países distintos e não falavam o mesmo idioma.

Para que as idéias fossem aceitas pela classe operária, os industriais começaram a premiar os funcionários que aumentassem o número de peças, produzidas, para além da média. Taylor se encontrava com os responsáveis e chefes das indústrias para tentar convencê-los a deixar a produção tradicional e adotar a administração científica. Logo suas idéias foram aceitas pelas indústrias americanas e de todo o mundo.

Henry Ford, na primeira metade do século XX, em Detroit, coloca em prática as teorias de Taylor, lançando a produção em série, depois seguida por Alfred Sloan, da General Motors. Ao contrário da produção artesanal, nessa concepção o cliente não tem escolha. Os fabricantes elaboram produtos para suprirem o gosto do maior número de pessoas possíveis. O produto é "empurrado" para a população. Antunes (1997, p. 17) define o fordismo como:

[...] a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos

básico eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos: através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista, e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho.

Harvey (2009, p. 121) ressalta da seguinte maneira o regime de acumulação fordista:

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.

Portanto, os processos produtivos a partir do início do século XX eram estruturados em função do binômio Taylorismo/Fordismo. O fordismo estava associado à produção em série, enquanto o taylorismo associa-se à cronometragem das ações. Este binômio tinha como característica básica a produção em massa, executada por força de trabalho barata e semi-qualificada. Conforme Antunes (2007, p. 36-37):

[...] o binômio taylorismo/fordismo, expressão dominante do sistema produtivo e de seu respectivo processo de trabalho, que vigorou na grande indústria, ao longo praticamente de todo século XX, sobretudo a partir da segunda década, baseava-se na produção em massa de mercadorias, que se estruturava a partir de uma produção mais homogeneizada e enormemente verticalizada. [...] Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor de veículos.

Segundo Nogueira (2006, p. 169) os processos de trabalho Taylorista/Fordista fizeram com que a fábrica, ao ampliar o seu raio de regulação e dominação, pusesse em prática um forte controle do proletariado. Os empresários não só regulavam o ritmo do trabalho, mas também controlavam a vida privada dos trabalhadores/as. Desta forma, destaca Antunes (2007, p. 38):

A introdução da organização científica taylorista do trabalho na indústria automobilística e sua fusão com o fordismo acabaram por representar a forma mais avançada da racionalização capitalista do

processo de trabalho ao longo de várias décadas do século XX, sendo somente entre o final dos anos 60 e início dos anos 70 que esse padrão produtivo, estruturalmente comprometido, começou a dar sinais de esgotamento.

Portanto, no final da década de 60, os processos produtivos Taylorista/Fordista foram colocados em xeque. E a partir dos anos 70 o capitalismo entrou em um novo estágio, marcado por uma crise acentuada do capital. Os traços mais evidenciados deste quadro crítico, segundo Antunes (2007, p. 29-30), foram:

- 1) Queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivaram o controle social da produção. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro;
- 2) O esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava;
- 3) Hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização;
- 4) A maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;
- 5) A crise do *welfare state* ou do Estado do bem-estar social e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;
- 6) Incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico.

A crise que o capitalismo enfrentou nos anos 1970, tanto com relação aos problemas financeiros quanto às contestações que o sistema vinha sofrendo por parte da classe trabalhadora, exigiu uma forte reconfiguração do mundo do trabalho. Os novos processos produtivos que emergiram são freqüentemente sintetizados na figura do chamado toyotismo. Tal forma de produção será abordada no próximo item.

### 1.2.2 Toyotismo e Reestruturação Produtiva Flexível

O toyotismo surgiu como solução para a crise do capital ocorrida na década de 1970. Criado na fábrica da Toyota no Japão após a Segunda Guerra Mundial, este modelo de organização produtiva, elaborado por Taiichi Ohno e que foi caracterizado como filosofia orgânica da produção industrial (modelo japonês), adquiriu uma projeção global. Para Antunes (2007, p. 53), o toyotismo trata-se de:

Um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a intensificação das condições de exploração da força de trabalho, reduzindo muito ou eliminando tanto o trabalho improdutivo, que não cria valor, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo.

De acordo com Coriat (1992, *apud* ANTUNES 1997, p. 24), o toyotismo nasce da necessidade de atender a um mercado interno que solicita produtos diferenciados e pedidos pequenos, dadas às condições limitadas do pós-guerra no Japão. Coriat acrescenta que, “nestas condições, a competência e a competitividade determinaram-se a partir da capacidade para satisfazer rapidamente pedidos pequenos e variados”. Nesta perspectiva, Antunes (2007, p. 54-55) aponta oito pontos básicos ou características do toyotismo:

- 1) *É uma produção muito vinculada à demanda*, visando atender às exigências mais *individualizadas* do mercado consumidor, [...] sua produção *é variada e bastante heterogênea*, ao contrário da homogeneidade fordista;
- 2) Fundamenta-se no trabalho operário em *equipe*, com *multivariabilidade* de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
- 3) A produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar *simultaneamente* várias máquinas (na Toyota, em média até 5 máquinas), alterando-se a relação *homem/máquina* na qual se baseava o taylorismo/fordismo;
- 4) Tem como princípio o *just in time*<sup>4</sup>, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção;

---

<sup>4</sup> *Just in time* é um sistema de administração da produção que determina que nada deve ser produzido, transportado ou comprado antes da hora exata. Pode ser aplicado em qualquer organização, para reduzir estoques e os custos decorrentes. É o principal pilar do Sistema Toyota de Produção. Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Just\\_in\\_time](http://pt.wikipedia.org/wiki/Just_in_time)> Acesso em 12 de out. de 2009.



- 5) Funciona segundo o sistema de *kanban*, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque. No toyotismo, os estoques são mínimos quando comparados ao fordismo;
- 6) As empresas do complexo produtivo toyotismo, inclusive as terceirizadas, têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. [...] Desse modo, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, *kanban*, *just in time*, *kaizen*<sup>5</sup>, *team work*, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, entre tantos outros pontos, são levados para um espaço ampliado do processo produtivo;
- 7) Organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), constituindo grupos de trabalhadores que são *instigados* pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir faire*<sup>6</sup> intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava;
- 8) O toyotismo implantou o “emprego vitalício” para uma parcela dos trabalhadores das grandes empresas (cerca de 25 a 30% da população trabalhadora, onde se presenciava a *exclusão* das mulheres), além, de ganhos salariais intimamente vinculados ao aumento da produtividade.

Diante destas características, recorreremos novamente a Antunes (1997, p. 23). Este afirma que o *toyotismo* ou o *modelo japonês* é a forma de produção que maior impacto tem causado, tanto pela revolução técnica que operou na indústria japonesa, quanto pela potencialidade de propagação que alguns dos pontos básicos do toyotismo têm demonstrado expansão, que hoje atinge uma escala mundial.

Gounet (1991, *apud* ANTUNES, 1997, p. 28-29) sintetiza:

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

<sup>5</sup> O conceito de Kaizen significa aprimoramento contínuo. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Kaizen>> Acesso em 12 de out. de 2009.

<sup>6</sup> O *know-how*, *savoir-faire* ou conhecimento processual é o conhecimento de como executar alguma tarefa. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Savoir-faire> Acesso em: 12 de out. de 2009.

Segundo Antunes (1997, p. 16):

O toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho.

Notamos, portanto, que no toyotismo, além da flexibilização estar presente no sistema de produção, ela também atua nos direitos trabalhistas, dispondo da força de trabalho humana para satisfazer as necessidades da produção voltada para o consumo.

Neste contexto, Antunes (1997, p. 26), ressalta a “polivalência” do trabalhador:

Para atender as exigências mais individualizadas de mercado, no melhor tempo e com melhor qualidade, é preciso que a produção se sustente num processo produtivo flexível, que permita a um operário operar com várias máquinas [...], rompendo-se com a relação um homem/uma máquina que fundamenta o fordismo.

Em relação ao cenário brasileiro, segundo Coriat (1994, p. 12), os métodos japoneses são, no Brasil, utilizados como ferramentas de racionalização dos já existentes, sem nada mudar das lógicas fundamentais Taylorista e Fordista que constituem o fundamento da indústria tradicional. Nessa perspectiva, o que assistimos no Brasil é:

[...] uma tentativa de aclimatar localmente certas técnicas do Ohnismo, introduzidas em geral de maneira isolada e limitada: um pouco de CCQ aqui, uma pitada de JIT ali... isso para não falar das técnicas múltiplas (tecnologias de grupo, MRP...) qualificadas de “japonesas” e que são de fato técnicas americanas dos anos 1960 ou 1970.

Podemos observar, portanto que, segundo Antunes (2007, p. 57), o processo de ocidentalização do toyotismo mescla elementos presentes no Japão com práticas existentes nos novos países receptores, originando assim um processo diferenciado, particularizado e singularizado de adaptação desse receituário. Nesse sentido Antunes (2007, p. 58) destaca que:

A vigência do neoliberalismo, ou de políticas sob sua influência, proporcionou condições em grande medida favoráveis à adaptação diferenciada de elementos do toyotismo no Ocidente. Sendo o processo de reestruturação produtiva do capital a base material do

projeto ideopolítico neoliberal, a estrutura sob a qual se erige o ideário e a pragmática neoliberal, não foi difícil perceber que desde fins dos anos 70 e início dos 80 o mundo capitalista ocidental começou a desenvolver técnicas similares ao toyotismo. Este mostrava-se como a mais avançada experiência de reestruturação produtiva, originado do próprio fordismo japonês e posteriormente convertida em uma via singular de acumulação capitalista.

A implementação desse novo modelo de acumulação flexível, tem resultado em um enorme impacto sobre as características assumidas pelo mundo do trabalho na contemporaneidade. O primeiro desses impactos é o desemprego associado a pequenos ganhos em termos salariais e a um retrocesso do poder sindical.

Aliado a isto, temos presenciado uma reestruturação do mercado de trabalho, com a redução do emprego formal em favor do emprego informal, temporário e da subcontratação. A entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho também tem sido marcada pela intensificação da exploração do trabalho, geralmente de caráter parcial e remunerado de forma inferior ao dos homens. Essas mudanças, via de regra, também, são acompanhadas pela desregulamentação dos direitos do trabalho tanto nos países centrais quanto periféricos.

Neste contexto de reestruturação produtiva flexível, percebemos que as inovações tecnológicas inseridas nos processo de trabalho e produção são profundamente evidenciadas. Neste sentido, Alves (2007)<sup>7</sup> afirma que a nova lógica da produção capitalista exige novas qualificações do trabalho que articulam habilidades cognitivas e habilidades comportamentais. Portanto, segundo o autor:

O complexo de reestruturação produtiva e o toyotismo impõem um novo perfil de qualificação no mundo do trabalho [...] Só que, ao mesmo tempo, a mundialização do capital impõe uma lógica de exclusão social que limita a capacidade do sistema de produção de mercadorias integrar indivíduos numa vida produtiva. É um limite estrutural intrínseco à nova forma de acumulação capitalista. Mesmo que todos pudessem adquirir as novas qualificações, o sistema orgânico do capital seria incapaz de absorvê-los.

Diante deste cenário neoliberal e de reestruturação produtiva flexível, ressaltamos, de acordo com Silva (2007), a (contra) Reforma do Estado, isto é, a desresponsabilização do Estado quanto às atribuições no enfrentamento às expressões

---

<sup>7</sup> O texto de Alves utilizado nesse trabalho é o capítulo 10 do livro “Dimensões da Reestruturação Produtiva – Ensaio de sociologia do trabalho” (Ed. Práxis). Disponível em: <[www.giovannialves.org](http://www.giovannialves.org)>. Acesso em: 12 de out. de 2009.

da “questão social”. Tal responsabilidade estatal têm sido transferida ao Terceiro Setor<sup>8</sup>, setor este constituído pelas ONGs - Organizações Não Governamentais, OSCIPs- Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, instituições filantrópicas, fundações, institutos, entidades beneficentes e sem fins lucrativos ou econômicos, entre outros, que atuam através da participação fundamental do voluntariado.

Como vimos anteriormente, o novo padrão de produção, regido pelos princípios de qualificação, versatilidade, habilidade e adaptação dos trabalhadores, ocasionam o aumento do grau de desempregabilidade, uma vez que grande parte da força de trabalho não atende as novas exigências do mercado. Desta forma amplia-se a valorização do nível de escolaridade e da formação profissional, como alternativa de superação dos novos desafios impostos pelo modelo toyotista.

No intuito de inserir os trabalhadores no mercado, o Terceiro Setor passa a desenvolver políticas de empregabilidade, no qual promovem programas de capacitação profissional para os jovens e projetos que estejam voltados à formação, à qualificação e à preparação de trabalhadores.

Nota-se, portanto a emergência do Terceiro Setor como possível instrumento neoliberal na manutenção do ‘*status quo*’ ou, como parte da história em que há uma transformação na forma de participação da sociedade civil, espaço este em que surgem novos elementos de enfrentamento das expressões da questão social sob a denominação de Responsabilidade Social e Voluntariado.

É neste perfil neoliberal, no qual o Estado sai gradativamente do oferecimento de serviços para dar margem à intervenção empresarial e ao Terceiro Setor, principalmente, às ONG’s, que está inserida a IDES/PROMENOR, instituição esta que apresentaremos no próximo capítulo deste trabalho.

---

<sup>8</sup> Para Montañó (2005, p. 181 *apud* SILVA, 2007, p. 31) o termo terceiro setor é carente de rigor teórico e desarticulador do social, pressupondo a existência de um primeiro e um segundo setor, o que divide a realidade social em três esferas autônomas: o Estado, o mercado e a sociedade civil. Trata-se de uma estratégia neoliberal de transformação ideológica da sociedade civil em terceiro setor, na qual prevalece a pretensa idéia de uma esfera homogênea e harmônica daí a arena de lutas.

## **2 IDES/PROMENOR**

Este segundo capítulo contempla uma breve contextualização da IDES/PROMENOR, tendo como enfoque o Núcleo Formação e Trabalho no desenvolvimento do Projeto Jovem Aprendiz.

### **2.1 Contextualização histórica da IDES/PROMENOR**

A IDES/PROMENOR é uma instituição filantrópica, católica, assistencial, sem fins econômicos e de caráter não governamental, tendo sede e foro na Avenida Hercílio Luz, nº. 1249 A, Centro de Florianópolis/SC. É composta por uma diretoria voluntária, membros da sociedade civil e, para cada programa que desenvolve, existe um regimento interno que estabelece as normas específicas.

Segundo o histórico<sup>9</sup> da própria Instituição, a Irmandade do Divino Espírito Santo (IDES) foi fundada em 1773 e tem sua atuação na promoção global do ser humano, iniciando suas atividades sociais em 1910, com o Abrigo Lar Vicente de Paulo e em 1977 criou o Jardim de Infância Girassol.

A Sociedade Promocional do Menor Trabalhador – PROMENOR foi fundada na década de 1970. Em 1977, a crise financeira, na qual a Instituição se encontrava, tornou-se insustentável. Assim, a diretora da PROMENOR procurou a Irmandade do Divino Espírito Santo. Em virtude dessa iniciativa, em maio do mesmo ano a PROMENOR passou a ser mantida e administrada pela IDES, a qual passou a investir e dar continuidade aos trabalhos desenvolvidos pela PROMENOR. Portanto, hoje a IDES é mantenedora da PROMENOR tornando-se IDES/PROMENOR.

A PROMENOR surgiu quando Dayse Werner Salles convidou as esposas dos prefeitos e secretários da época e outras pessoas para formarem um grupo, o qual resultou na PROMENOR - Sociedade de Promoção do Menor. A senhora Dayse era

---

<sup>9</sup> Todos os dados referentes ao histórico da IDES/PROMENOR foram retirados do seu site ([www.idespromenor.org.br](http://www.idespromenor.org.br) e <http://www.adjorisc.com.br/jornais/ides/conteudo/index.phtml?id=8712>), do regimento interno (vide Anexo A) e também está descrito no Roteiro de Plano de Estágio de 2009.1 do Curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, entregue no primeiro semestre de 2009 (ver CAMPOS, 2009).

esposa do governador de Santa Catarina Colombo Salles, que governou o estado entre os anos de 1971 a 1975.

Após a unificação, a Instituição seguiu sua trajetória no atendimento de crianças e adolescentes com base na legislação vigente da época. As décadas de 1980 e 1990 apresentaram um período de grandes avanços na política de atendimento à criança e ao adolescente, tendo como elemento fundante a Constituição de 1988, que revogou o Código de Menores e a Política de Bem-Estar do Menor, abolindo-se a terminologia “menor”. O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8069 de 13/06/1990) foi criado para regulamentar os artigos 227 e 228 da Constituição, portanto, a IDES/PROMENOR redirecionou e reformulou todos os seus programas com base no Estatuto da Criança e Adolescente pautando a sua atuação na política de proteção integral à criança e ao adolescente.

Quanto a sua fonte de recursos financeiros, a instituição mantém-se com recursos provenientes de subvenções municipais, doações da sociedade civil, prestação de serviços, aluguéis de imóveis que compõem seu patrimônio e recursos obtidos por meio de promoções e eventos como a Festa do Divino Espírito Santo<sup>10</sup>, que conta com a colaboração da comunidade para sua realização. A IDES/PROMENOR tem como Missão atuar na assistência e formação de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social<sup>11</sup> visando promover a cidadania e o desenvolvimento social.

Atualmente a IDES/PROMENOR conta com três núcleos de atendimento, sendo que cada núcleo desenvolve atividades e programas específicos, atendendo assim crianças e adolescentes de 0 a 18 anos de ambos os sexos e em situação de vulnerabilidade. Tais núcleos são:

- Núcleo da Infância, com capacidade de atendimento de 25 crianças no Abrigo Lar São Vicente de Paulo e 254 no Centro de Educação Infantil Girassol.

---

<sup>10</sup> A Festa do Divino Espírito Santo teve sua origem em Portugal e foi estabelecida pela Rainha Izabel, casada com o Rei D. Diniz por volta do século XIV. O culto em louvor ao Divino Espírito Santo, celebrado principalmente na Ilha de Santa Catarina e nos municípios litorâneos, é uma tradição secular transmitida pelos açorianos que chegaram a Florianópolis no século XVIII.

<sup>11</sup> Existem diversos autores que discutem o tema vulnerabilidade social entre eles podemos destacar Vignoli e Filgueira, que compreendem a vulnerabilidade social como o resultado negativo da relação entre a disponibilidade dos recursos materiais ou simbólicos dos atores, sejam eles indivíduos ou grupos, e o acesso à estrutura de oportunidades sociais, econômicas, culturais que provêm do Estado, do mercado e da sociedade. Esse resultado se traduz em debilidades ou desvantagens para o desempenho e mobilidade social dos atores (VIGNOLI E FILGUEIRA, 2001 apud AMBRAMOVAY, 2002, p. 29). Disponível em: <unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127138por.pdf>. Acesso em: 30 de set. de 2009.

- Núcleo Arte Educação, com capacidade de atendimento de 200 crianças e adolescentes.

- Núcleo Formação e Trabalho, com capacidade de atendimento de 400 adolescentes.

▪ *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<sup>12</sup> 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,

---

<sup>12</sup> Compreendendo o sentido etimológico do termo, *siquê* = mente + social, torna-se mais fácil abarcar a compreensão psicológica do mesmo. Uma teoria psicossocial apresenta aspectos psicológicos relacionados com a sociedade e com a conduta social do ser humano. No estudo da personalidade, considerar a dimensão psicossocial é tratar dos mecanismos adaptativos ou destruidores da vida social. O sentido positivo visa sempre à inserção benéfica para o sujeito e para o grupo social. Disponível em: <[http://cursos.ead.pucrs.br/teleformar/2003/blocos/bloco\\_1/hipertexto-motivacional/GLOSS%20CIRIO.html](http://cursos.ead.pucrs.br/teleformar/2003/blocos/bloco_1/hipertexto-motivacional/GLOSS%20CIRIO.html)>. Acesso em: 26 de set. de 2009.

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, (frequêntam 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; 04 estagiários sendo 01 de Serviço Social, 02 de informática e 01 de música; 01 profissional de 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).

## **2.2 Caracterização do Serviço Social na Instituição**

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

Ao longo dos anos podemos perceber importantes transformações na atuação dos assistentes sociais dentro da Instituição IDES/PROMENOR. O Serviço Social aos poucos foi conquistando o seu espaço, e a este profissional foi atribuída à coordenação dos programas da Instituição. Cada núcleo da Instituição tem como coordenador um assistente social. Outra mudança implementada refere-se ao aumento da participação do assistente social nos Conselhos e Fóruns, além disso, os campos de estágio foram ampliados.

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

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

Outra função de importância da competência do assistente social é garantir a participação da Instituição no contexto comunitário visando à integração e a participação junto aos Conselhos Municipais, Universidades, Ministério Público, Poder

Judiciário e demais organizações governamentais e não-governamentais. O Serviço Social a cada dia vem demonstrado a sua importância de atuação nos espaços de gerenciamento, superando a mera execução, e a prática assistencialista. A participação do profissional de Serviço Social dentro da Instituição é fundamental, pois é este que formula, avalia, implementa e altera os projetos vinculados ao Núcleo, tendo como referência às mudanças no contexto social.

### **2.3 Caracterização do Núcleo Formação e Trabalho – NUFT**

O Núcleo Formação e Trabalho – NUFT insere e acompanha adolescentes de 14 a 18 anos, no mercado de trabalho, através de parcerias com empresas em que são encaminhados como aprendizes (Lei 10.097 de 19/12/2000). Objetivando-se a formação contínua, a melhoria das condições de vida e o exercício da cidadania a partir da apropriação de valores éticos e profissionais; aprimorando competências básicas como relacionamento interpessoal, comunicação oral e escrita, trabalho em equipe, responsabilidade, iniciativa, organização pessoal e do ambiente de trabalho. O objetivo do Projeto Jovem Aprendiz é: “capacitar, inserir e acompanhar os adolescentes no mercado de trabalho, proporcionando um processo de formação contínua, assegurando seus direitos trabalhistas e o exercício da cidadania” (IDES/PROMENOR, art. 5º do regimento interno). Sendo que o assistente social tem sua prática centrada na socialização da informação para a formação dos adolescentes que serão futuros profissionais.

Atualmente atende aproximadamente 358 jovens aprendizes lotados em 64 empresas conveniadas na região metropolitana da grande Florianópolis. Constitui-se num espaço de aprendizado e qualificação profissional para estes jovens, os quais frequentam o núcleo 01 vez por semana em período estabelecido, para receber a formação teórica, conforme grade curricular. Para a execução dos módulos teóricos da aprendizagem, formalizou-se parceria com a Associação Escola Oficina da Vida, sendo os educadores provenientes desta organização. Portanto, o Núcleo é formado por: Duas (2) Assistentes Sociais, sendo uma delas a coordenadora do NUFT, uma (1) Pedagoga, três (3) estagiárias de Serviço Social provenientes da UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina, e uma (1) Educadora Social, a qual é formada em Serviço Social, uma

(1) Auxiliar de Escritório, e sete (7) Educadores provenientes da ONG *Escola Oficina da Vida*.

As inscrições para o Projeto ocorrem uma vez ao ano e deve contemplar os seguintes requisitos:

- Ter idade mínima de 14 e máxima de 16 anos recém-completos;
- Estar cursando regularmente na rede de ensino a partir do 6º ano do Ensino Fundamental (5ª série);
- Apresentar RG, CPF, CTPS (apresentação facultativa), atestado de matrícula e/ou frequência escolar, atestado de tipo sanguíneo e fator Rh, uma foto 3x4 atualizada;
- Apresentar o comprovante de renda dos pais ou responsáveis, comprovante de residência e telefone de contato.

Uma vez inscritos, os jovens passam por alguns procedimentos antes de serem contratados por uma das empresas conveniadas com o Núcleo. Entre os procedimentos, estão os treinamentos admissionais, que consistem em uma capacitação realizada pelas estagiárias de Serviço Social e pela assistente social, por avaliações médicas visando à saúde física do futuro aprendiz e possíveis processos de seleção solicitados por algumas empresas.

A etapa seguinte é a admissão, realizada na própria instituição, pelas estagiárias de Serviço Social, quando o contrato de aprendizagem é apresentado ao jovem e seu responsável.

O Contrato de Trabalho dos jovens é temporário e tem duração entre 17 e 19 meses. Os jovens recebem um salário-mínimo-hora<sup>13</sup> e mais vale-transporte para trabalhar quatro horas diárias durante cinco dias da semana. Um dia de trabalho é dedicado aos módulos teóricos, desenvolvidos na própria instituição. Entre os módulos teóricos, estão:

- *A empresa*: tem por objetivo identificar o que venha a ser uma empresa, reconhecendo sua estrutura organizacional, missão, visão e valores, além de conhecer os produtos e serviços que a empresa oferece e produz; esse módulo totaliza 20 horas/aula.

---

<sup>13</sup> Um salário-mínimo-hora equivale aproximadamente a meio salário-mínimo.

- *Desafios e Oportunidades*: visa a compreender os desafios do mundo globalizado, conceituar “mercado de trabalho”; compreender o conceito de cooperativismo; conceituar empreendedorismo, elencando as características de um empreendedor; introduzir o conceito de protagonismo juvenil; totaliza 20 horas/aula.
- *Cidadania*: busca ampliar o conceito de cidadania, identificando diferentes formas de participação na sociedade e reconhecendo as principais leis, direitos, deveres e garantias fundamentais; conceituar “família”, os diferentes arranjos familiares; refletir sobre a importância do meio ambiente, identificando formas de preservação; construir o conceito de adolescência; descobrir as características dessa fase; analisar a importância de cultivar hábitos que contribuam para a saúde física e mental; refletir sobre as causas e consequências do uso de drogas; carga horária de 40 horas/aula.
- *Trilha para o Futuro*: objetiva elaborar o currículo, mapear sua distribuição, identificar os aspectos observados em uma entrevista; elencar as carreiras profissionais existentes, observando quais têm maior identificação; total de 20 horas/aula.
- *Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais*: têm por objetivo adquirir noções básicas de administração, atividades financeiras e comerciais, totalizando 20 horas/aula.
- *Palavras e Números*: visa a aperfeiçoar a comunicação escrita e falada por meio do conhecimento da língua portuguesa; capacitar o adolescente para a resolução de cálculos matemáticos, desenvolvendo o raciocínio lógico; adquirir noções básicas de matemática financeira; total de 40 horas/aula.
- *Ambiente de Trabalho*: visa a reconhecer a importância do relacionamento interpessoal e da organização no ambiente de trabalho; busca identificar as principais doenças ocupacionais e os métodos de prevenção; reconhecer a importância da prevenção de acidentes de trabalho; conceituar trabalho; identificar valores que orientam a vida profissional; total de 20 horas/aula.
- *Esporte, Cultura e Lazer*: objetiva a participação de atividades culturais, esportivas e de lazer; total de 40 horas/aula.
- *Educação Digital*: visa a utilizar as ferramentas básicas da microinformática e internet, preparando-se para atuações profissionais futuras; totaliza 60 horas/aula.

Após a formação nos módulos apresentados, os jovens aprendem noções empresariais, como lidar com o cliente, informática etc. Ao final do contrato de aprendizagem, eles recebem o certificado de conclusão.

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

#### **2.4 A Lei da Aprendizagem n.º 10.097/2000**

O contrato de aprendizagem é estabelecido pela Lei n.º.10.097/2000, regulamentada pelo Decreto n.º. 5.598/2005. A Lei da Aprendizagem baseia-se no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, quando se vincula ao Capítulo V – Do Direito à profissionalização e a Proteção no Trabalho, citando em seu Art. 69:

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

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

A lei da aprendizagem tem por objetivo inserir jovens a partir de 14 anos de idade no mercado de trabalho, visando o seu aprendizado, sua formação técnica e profissional. A exemplo do que acontece no NUFT, o contrato da aprendizagem é por tempo determinado. Nele, o empregador compromete-se a assegurar ao adolescente, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz compromete-se a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Vale ressaltar que a lei da aprendizagem garante ao jovem aprendiz um salário-mínimo-hora e vale transporte, não podendo extrapolar o período do contrato por mais de dois anos. No caso do Projeto Jovem aprendiz do NUFT, os contratos são de 17 a 19 meses.

A formação técnico-profissional é realizada pelas entidades empregadoras, como já visto anteriormente, pela IDES/PROMENOR, por meio da qual são ministrados nove módulos teóricos, que tendem a auxiliar a prática profissional do aprendiz no setor e, principalmente, a prepará-lo para o mercado de trabalho.

A carga horária de trabalho do aprendiz não pode ultrapassar 8 horas diárias e de acordo com o parágrafo único da referida lei o trabalho não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Portanto, a lei da aprendizagem é uma oportunidade para que o jovem possa ser inserido no mercado de trabalho de forma educativa e com seus direitos assegurados, possibilitando um processo de aprendizagem e formação para o seu futuro profissional.

## **2.5 Caracterização do Serviço Social no NUFT**

O Serviço Social no NUFT atende adolescentes de 14 a 18 anos em busca de sua primeira experiência profissional de acordo com o que preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, regulamentado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), e o Decreto 5.598/2005.

Segundo as assistentes sociais do Núcleo Formação e Trabalho – NUFT, o objetivo do Serviço Social no núcleo é a defesa dos direitos sociais, a ampliação da cidadania e a consolidação da democracia, pautando-se no Código de Ética do Profissional de Serviço Social, na Lei de Regulamentação da Profissão. E ainda segundo as assistentes sociais os objetivos da Instituição estão de acordo com as atribuições do profissional de Serviço Social.

Os objetivos do Serviço Social do NUFT estão concentrados na melhoria contínua, no atendimento de qualidade, na formação dos adolescentes, no exercício da cidadania, no desenvolvimento do ser humano, visando um processo de formação para a vida dos usuários. As assistentes sociais têm suas atividades profissionais voltadas para o desenvolvimento de ações de planejamento, orientação, supervisão, execução e avaliação de programas e projetos sociais; elaboração de estudos, pareceres técnicos entre outros para tomada de decisão em processo de planejamento ou organização; o profissional participa também de trabalhos de equipe, fóruns como o de Erradicação do

Trabalho Infantil e Proteção do Trabalho do Adolescente buscando contribuir na elaboração, análise e implementação de atividades.

No processo de trabalho do Serviço Social, o profissional utiliza instrumentais técnico-operacionais <sup>14</sup> para atingir os objetivos da ação profissional. E durante o período de estágio, utilizamos para a realização das nossas atividades enquanto estagiárias, os seguintes instrumentos:

- *Escuta qualificada*: realizada no momento em que realizamos atendimento aos usuários, seja no momento do repasse de informações sobre o projeto, como em atendimentos aos adolescentes já inseridos no projeto.
- *Reunião*: reunião da equipe de trabalho, realizada para avaliação e planejamento das atividades desenvolvidas.
- *Palestra*: realizada nos treinamentos admissionais.
- *Plantão Social*: atendimento realizado aos usuários que procuram a Instituição para obter informações sobre o projeto e aos adolescentes já inseridos no projeto ou familiares que procuram a Instituição para entregar documentação ou solicitar informações. Também encaminhamentos realizados aos usuários.
- *Registro de atendimentos*: todos os atendimentos realizados aos adolescentes inscritos no projeto são registrados no prontuário ou ficha cadastral do adolescente.
- *Relatório de atividades*: realizado para registrar as visitas institucionais realizadas, bem como atividades específicas.
- *Visita institucional*: a fim de verificar o desempenho do jovem na Instituição, as contribuições que a empresa vem acrescentando à sua formação, assim como a verificação das condições de trabalho. Momento este em que a estagiária se dirige até a empresa onde o adolescente esta trabalhando.

---

<sup>14</sup> De acordo com Sarmiento (1994), o instrumental técnico-operativo não se resume a um conjunto de regras e procedimentos formais para normatizar o agir profissional; supõe análise e ação; só tem sentido quando vinculado ao modo como é utilizado; não pode ser tomado acriticamente. Segundo este autor, é “imperativo na prática profissional ter-se clareza do que eu faço; de como faço e, de para que eu faço” (p.243). Sarmiento (1994) afirma que “As técnicas não são um conjunto de procedimentos ou atos mecânicos, antes, são um conjunto de atos que se realizam criticamente, numa relação dialética com os homens e o mundo” (p. 246). Portanto, o instrumento é a maneira de potencializar a ação e, a técnica, a melhor forma de fazê-lo. Dentre os instrumentos utilizados pelo Serviço Social no cotidiano profissional destaca-se o relacionamento; a observação; a abordagem; a entrevista; a visita domiciliar e/ou institucional; a reunião; a documentação; o planejamento etc. (SARMENTO, 1994 apud SANTOS, 2006).

As principais atividades definidas pelo assistente social supervisor de campo a serem desenvolvidas pelas estagiárias que compõem a equipe do NUFT, no Projeto Jovem Aprendiz, são:

- *Inscrição:* para a inserção do adolescente no projeto é necessário que ele tenha no mínimo 14 anos e no máximo 16 anos, e esteja matriculado a partir da quinta série do ensino fundamental. O adolescente deve se deslocar até a IDES/PROMENOR no período específico para inscrição, sendo que esta consiste em uma entrevista com o jovem, onde além de fornecer seus dados pessoais como endereço, escola, telefone, RG, CPF, carteira de Trabalho; serão feitas algumas perguntas de caráter mais subjetivo que identificam suas características pessoais, sua concepção de trabalho, o significado da família em sua vida, suas futuras pretensões profissionais e etc.
- *Encaminhamento para avaliação médica ocupacional:* após a inscrição, o adolescente é encaminhado para uma avaliação médica gratuita onde haverá uma averiguação de sua aptidão física para o trabalho. Esta consulta é realizada através de uma Clínica Médica localizada no Edifício Ceisa Center no centro de Florianópolis, Clínica esta que mantém uma parceria com a IDES/PROMENOR.
- *Treinamento Admissional:* são selecionados alguns jovens inscritos no NUFT para participarem deste treinamento. Durante o Treinamento Admissional, são expostos os programas e projetos desenvolvidos pela Instituição IDES/PROMENOR, dando ênfase para o Projeto Jovem Aprendiz, bem como questões referentes a adolescência, ao mundo do trabalho, processo de seleção, comportamento e postura profissional, a lei da aprendizagem dentre outras atividades que procuram capacitar e informar o jovem de forma dinâmica, favorecendo assim seu desenvolvimento profissional.
- *Encaminhamento para entrevistas:* momento em que os adolescentes são encaminhados para entrevista nas empresas conveniadas conforme a abertura de vagas. Neste momento a estagiária orienta o adolescente como chegar à empresa, a quem se dirigir e repassa algumas dicas de como se portar em uma entrevista (responder as perguntas com calma, falar num tom normal que não seja alto nem muito baixo, sempre que não entender uma pergunta, pedir para repetir, demonstrar interesse e suas qualidades para a contratação).



- *Admissões:* Após os jovens passarem pelo treinamento, serão encaminhados para a entrevista nas respectivas empresas conveniadas com a IDES/PROMENOR, e se forem aprovados, serão admitidos. O processo de admissão ocorre na Instituição e é feito pelas estagiárias de Serviço Social. Para isto, os jovens são chamados a comparecerem na IDES/PROMENOR acompanhados de um responsável; e nós, enquanto estagiarias iremos ler e explicar o Regulamento de Pais (Anexo D) e o Regulamento Interno dos Jovens Aprendizes (Anexo E) onde está descrito todos os direitos e deveres de ambos, especificando os dias e os horários do jovem na empresa empregadora e, uma vez aceito o que é determinado, assinam o contrato e o jovem iniciará sua vida profissional.
  
- *Acompanhamento Escolar:* É feito com os jovens que já estão empregados, através da entrega mensal, por parte do jovem, do atestado de frequência escolar e do boletim escolar quando emitido bimestral, trimestral ou semestralmente. A entrega mensal é anotada na ficha de acompanhamento do adolescente e os documentos são arquivados nos respectivos prontuários. Quando o jovem por algum motivo não entregar o atestado de frequência escolar e/ou o boletim, a estagiária fará um contato pessoal ou telefônico com o jovem solicitando que ele entregue tais documentos, lembrando-o de suas responsabilidades com a Instituição.
  
- *Visita Institucional/Avaliação:* instrumento que tem por objetivo verificar o desempenho profissional do jovem no desenvolvimento das atividades práticas na empresa, as contribuições que a mesma vem acrescentando à sua formação, bem como realizar a verificação das condições de trabalho. Neste momento, a estagiária dirige-se à empresa onde o adolescente está inserido para a realização da avaliação de desempenho do adolescente, que consiste no preenchimento de um questionário, feito através de uma entrevista com o orientador e o adolescente aprendiz de forma conjunta. Esta visita é realizada semestralmente. Entre as dificuldades encontradas nesta atividade, estão a demora nos agendamentos de horários para ir a todas as empresas e, a disponibilidade dos orientadores, que nem sempre estão abertos a questionamentos.
  
- *Plantão Social:* ocorre em uma sala de atendimento individualizado onde os usuários recebem diversas informações sobre a Instituição e o Projeto Jovem Aprendiz. São fornecidas orientações referentes à documentação, idade e escolaridade exigida para

a inscrição no NUFT, bem como funciona o referido projeto. Caso o jovem por algum motivo não possa participar do projeto, procura-se orientá-lo para que possa buscar em outras instituições, desde que se enquadre nos pré-requisitos, sempre o incentivando a continuar, em busca das oportunidades de aprendizagem. E lhe informando das suas reais possibilidades.

- *Arquivamento das inscrições não atendidas:* arquivamento das fichas de inscrição dos jovens que completaram idade limite para encaminhamento no projeto, não tem mais interesse em concorrer às vagas, ou já estão trabalhando, etc. Esta é uma atividade burocrática onde há um procedimento simples e padronizado.
  
- *Atendimento individual:* atendimento aos adolescentes já inseridos no Projeto, para esclarecimento de dúvidas, visando contribuir para a superação de limitações e dificuldades profissionais, pessoais, escolares; advertindo, orientando e estabelecendo acordos com o adolescente.
  
- *Desligamentos:* realizado quando ocorre a rescisão do contrato de trabalho, que pode acontecer por vários motivos: término do Contrato de Aprendizagem; por solicitação da empresa (substituição ou demissão) ou mesmo quando o aprendiz não deseja mais trabalhar naquele local.

Estas são as atividades realizadas no cotidiano do NUFT. Todos os dias são obtidas novas informações e chegam novas demandas, as quais são, quando possível, socializadas entre as estagiárias, com o intuito de que haja uma parceria entre os trabalhos desenvolvidos, visto que o usuário (o jovem) está inserido nestas atividades. Com o auxílio das assistentes sociais do Núcleo, procura-se resolver as questões de maneira responsável e dentro do que rege o Projeto. Mensalmente, são realizadas reuniões de planejamento com a equipe do Núcleo (Estagiárias de Serviço Social, Assistente Social, Coordenadora, Educadora Social, Pedagoga, Auxiliar de Escritório e Educadores). É um momento de planejar as futuras atividades, bem como para discutir possíveis dúvidas e dificuldades. E ainda existe um momento distinto para a realização da supervisão de estágio, a qual ocorre entre a Assistente Social supervisora e as estagiárias de Serviço Social quinzenalmente.

### **3 PERCEPÇÃO DO ADOLESCENTE SOBRE A SUA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO**

Neste momento serão apresentados e analisados os dados coletados na entrevista semi-estruturada aplicada aos adolescentes. Cabe lembrarmos que o NUFT possui um universo de 358 adolescentes admitidos nas empresas conveniadas a IDES/PROMENOR e, conseqüentemente, por ser um universo considerável, optamos por trabalhar com uma amostra de 10 adolescentes que exercem suas atividades laborativas a mais de 7 meses nas empresas que foram acompanhados pela acadêmica Franceline Souza Campos durante o processo de estágio.

#### **3.1 Apresentação dos dados e análise dos resultados**

Durante a realização das entrevistas semi-estruturadas buscamos traçar um perfil dos adolescentes que participaram da pesquisa. Portanto, apresentaremos no quadro abaixo o perfil dos adolescentes entrevistados, com o intuito de possibilitar uma aproximação maior com o universo da pesquisa:

Nome	Idade	Segmento da empresa em que trabalha
Ana <sup>15</sup>	15 anos	Indústria e comércio de isolantes térmicos.
Beatriz	16 anos	Geração privada de energia elétrica.
Camila	16 anos	Rede de fast-food.
Dayane	16 anos	Serviços na área de Engenharia Consultiva.
Eliane	16 anos	Prestadora de serviços de Tecnologia de Informação.
Felipe	16 anos	Geração privada de energia elétrica.
Gabriel	17 anos	ONG.
Henrique	16 anos	Prestadora de serviços de Tecnologia de Informação.
Igor	16 anos	Rede de Supermercados.
João	16 anos	Telecomunicações.

**Dados sintetizados pela autora.**

Como vimos anteriormente no primeiro capítulo deste estudo, o trabalho é um elemento que dispõe de uma centralidade na vida dos homens. E ao longo do tempo notamos que ocorreram significativas mudanças em relação a definição de trabalho e sua finalidade. Para os adolescentes entrevistados em nossa pesquisa, o trabalho é concebido através de diversas definições:

“Trabalho é um ato de adquirir realização profissional” (Felipe).

“Eu defino trabalho como algo que nos dá dignidade, algo que também todos dizem que é pra ganhar dinheiro, mas é algo que nos dá mais dignidade hoje em dia e oportunidade também” (Ana).

“Eu defino o trabalho como se fosse onde eu vou trilhar o meu desenvolvimento no trabalho, com responsabilidade e com os meus objetivos. E também é onde eu vou começar uma aprendizagem” (Dayane).

“Trabalho pra mim é qualquer forma de atividade realizada a partir do momento que você recebe alguma coisa em troca” (João).

Podemos observar que para estes adolescentes, a definição de trabalho está ligada a oportunidade de adquirir responsabilidade, desenvolvimento profissional,

---

<sup>15</sup> Todos os nomes relatados são fictícios e algumas das informações que poderiam permitir a identificação dos adolescentes também foram suprimidas.

retorno financeiro além de trazer a possibilidade de uma nova posição na sociedade. Tais definições apresentadas pelos adolescentes estão fortemente relacionadas as motivações que os levaram a procurar trabalho.

A independência financeira é o fator que, seguida da vontade de adquirir experiência e responsabilidade leva a maioria dos adolescentes à procurar trabalho. Os depoimentos dos adolescentes ilustram estas motivações:

“Para adquirir experiência” (Felipe).

“Pra não ficar o dia todo em casa, ganhar mais experiência e ter um bom currículo” (Ana).

“Para eu ter independência e começar a ter uma mentalidade mais fértil, coisa que antes de trabalhar a gente não tem, porque a gente é mais criancinha. E também pra ter o meu próprio salário” (Camila).

“Porque eu não gosto de ficar esperando pelas coisas, gosto das coisas objetivas. Vi que eu já estava na idade de aprender a trabalhar e resolvi ir trabalhar” (Dayane).

“A minha independência financeira, liberdade pessoal de expressar os meus sentimentos e minhas idéias também” (João).

Para os adolescentes a busca por uma inserção no mundo do trabalho está ligada intimamente com a maturidade e a emancipação econômica. Esta emancipação está atrelada ao fato de que a maioria dos adolescentes é proveniente de famílias de baixo poder aquisitivo. Portanto a conquista do próprio dinheiro traz a oportunidade destes adolescentes satisfazerem as suas necessidades. Estas estão muitas vezes ligadas ao consumo. Tais necessidades de consumo são geradas pela lógica do sistema capitalista, com o objetivo de manter um nível de produção constante. Cria-se a percepção de que necessitamos mais para viver melhor e aparecem novos produtos que se tornam indispensáveis e que fomentam uma cultura do consumo permanente. Este fator é fortemente evidenciado no cotidiano do adolescente que tem se tornado um rentável e cobiçado alvo para as empresas de bens de consumo.

A inserção no mundo do trabalho acarreta uma série de mudanças na vida do adolescente, como a mudança de rotina, conquista da independência, entre outros. Observe os depoimentos:

“Tive que ter mais responsabilidade e pontualidade” (Henrique).

“Eu comecei a levar tudo mais a sério. Antes eu só queria saber de gastar, agora eu tenho que economizar o meu salário para comprar as minhas coisas” (Ana).

“Bem o que eu queria, a minha mentalidade, eu tinha a mentalidade de criança, não pensava no que queria bem da vida e o trabalho me influenciou a querer obter mais coisa, mais conhecimento” (Camila).

“Aprendi a ter muita responsabilidade, a lidar com as outras pessoas, aprendi a ser mais organizada e ter mais conhecimento do que a gente está fazendo no trabalho” (Dayane).

“Responsabilidade, agora que ganho o meu dinheiro eu não fico gastando com besteira” (Eliane).

Percebemos que o trabalho possibilitou a estes adolescentes a oportunidade de vivenciar novas experiências. De acordo com as falas dos adolescentes, depois que começaram a trabalhar passaram a ter mais responsabilidade. Adquirir responsabilidade é um fator importante para o adolescente e está ligado ao começar a trabalhar, ao primeiro emprego.

De acordo com Pochmann (2000, p.10), a juventude torna-se uma condição de vida que é a referência do estágio de desenvolvimento de uma sociedade. O adolescente já passa a assumir responsabilidades, comprovando que atualmente a juventude é menos uma etapa de preparação para o ingresso na vida adulta e muito mais a personificação de atitudes individuais e sociais que configuram um estilo coletivo de vida e de pensar.

Conforme mencionamos no primeiro capítulo deste trabalho, a lógica de produção capitalista exige novas qualificações ao trabalhador. Estas novas qualificações profissionais são indispensáveis ao ingresso e à permanência no mercado de trabalho. Portanto, neste cenário de reestruturação produtiva que estamos vivenciando, a dificuldade não está apenas em conseguir uma oportunidade de trabalho, mas em desenvolver competências que possibilitem a permanência no trabalho.

Durante as entrevistas, questionamos os adolescentes sobre as dificuldades encontradas por eles quando começaram a trabalhar. Dentre as respostas evidenciou-se a dificuldade de adaptação as novas rotinas que foram estabelecidas após a sua inserção no mundo do trabalho:

“A única dificuldade foi o horário, porque agora ficou bem menos tempo pra fazer qualquer outra coisa. Mas é bom, eu consigo me arranjar certinha nos horários” (Beatriz).

“No começo não sabia o que tinha que fazer no serviço, depois fui pegando o ritmo da empresa e o que tinha que fazer. Outra dificuldade também foi o horário, o ônibus, escola, demorei um pouco para me adaptar” (Henrique).

“Eu tinha que respeitar todos, não podia ser tudo do meu jeito, tinha que fazer do jeito que eles queriam, tive que me adaptar com novas pessoas, o ambiente também e aprender novas coisas” (Ana).

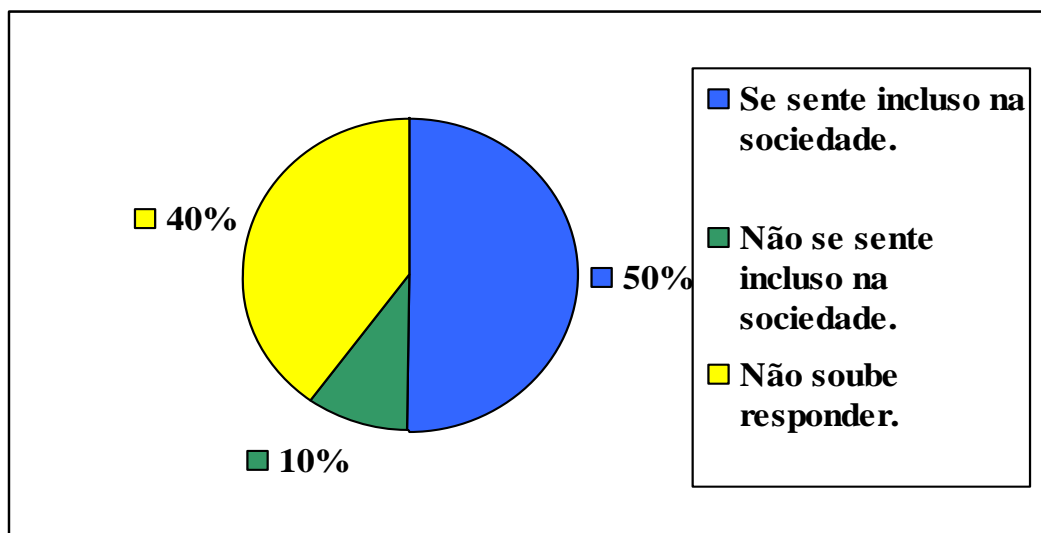
“No começo eu não tive dificuldade, só uma dificuldade assim que eu encontrei foi com a minha chefe. Ela não me ajudava muito no começo, quando eu fazia alguma coisa errada ela brigava comigo, isso foi ruim pra mim” (Eliane).

Até começar a trabalhar, os adolescentes apenas estudavam e tinham tempo livre para desenvolver outras atividades. Agora eles possuem a responsabilidade de dividir o seu tempo entre escola e trabalho. Esta nova rotina e o ambiente de trabalho são para os adolescentes novos espaços onde eles irão desenvolver a capacidade de administrar melhor o tempo.

A partir do depoimento dos adolescentes, também percebemos que as relações estabelecidas no trabalho são de suma importância para o seu processo de aprendizagem e formação profissional. De acordo com Pochmann (2000, p. 9):

O primeiro emprego representa uma situação decisiva sobre a trajetória futura do jovem no mercado de trabalho. Quanto melhores as condições de acesso ao primeiro emprego, proporcionalmente mais favorável deve ser a sua evolução profissional. O ingresso precário [...] do jovem no mundo do trabalho pode marcar desfavoravelmente o seu desempenho profissional.

Conforme mencionamos no segundo capítulo deste estudo, o objetivo do Projeto Jovem Aprendiz é: “capacitar, inserir e acompanhar os adolescentes no mercado de trabalho, proporcionando um processo de formação contínua, assegurando seus direitos trabalhistas e o exercício da cidadania” (IDES/PROMENOR, art. 5º do regimento interno). Nesta perspectiva, buscamos verificar, através desta pesquisa, se o adolescente se sente incluso na sociedade em que vive, a saber:



**Gráfico 1:** O adolescente se sente incluído na sociedade em que vive?

Nota-se que 50% dos adolescentes se sentem incluídos na sociedade em que vivem. Na oportunidade também foi perguntado aos adolescentes de que forma eles se sentem incluídos:

“Eu me sinto incluído na sociedade porque agora eu me sinto um trabalhador e uma pessoa mais responsável” (Felipe).

“Eu me sinto, porque o serviço que a gente presta é pra sociedade” (Gabriel).

“Agora que eu estou trabalhando eu me sinto mais incluída, porque estou fazendo algo que eles precisam de mim, algo bom” (Ana).

“Eu me sinto porque de um jeito ou não eu pago imposto agora e eu vivo na sociedade” (Camila).

Podemos verificar que para a maioria destes adolescentes, o significado de inclusão social está ligado ao sentimento de utilidade e importância para o meio social em que vivem. Segundo Quiroga (2002, p. 35):

[...], para os jovens pobres, o pressuposto da presença/ausência do trabalho na formação de sua identidade guarda relação com suas próprias condições objetivas de existência e com o modo como a sociedade os vê e os avalia. Esse “olhar” da sociedade vendo-os a partir daí classificando-os em categorias de maior ou menor reconhecimento social – de “malandro” a trabalhador honesto –, somado às condições objetivas de suas vidas, faz com que o trabalho continue sendo percebido e incorporado por eles como uma referência



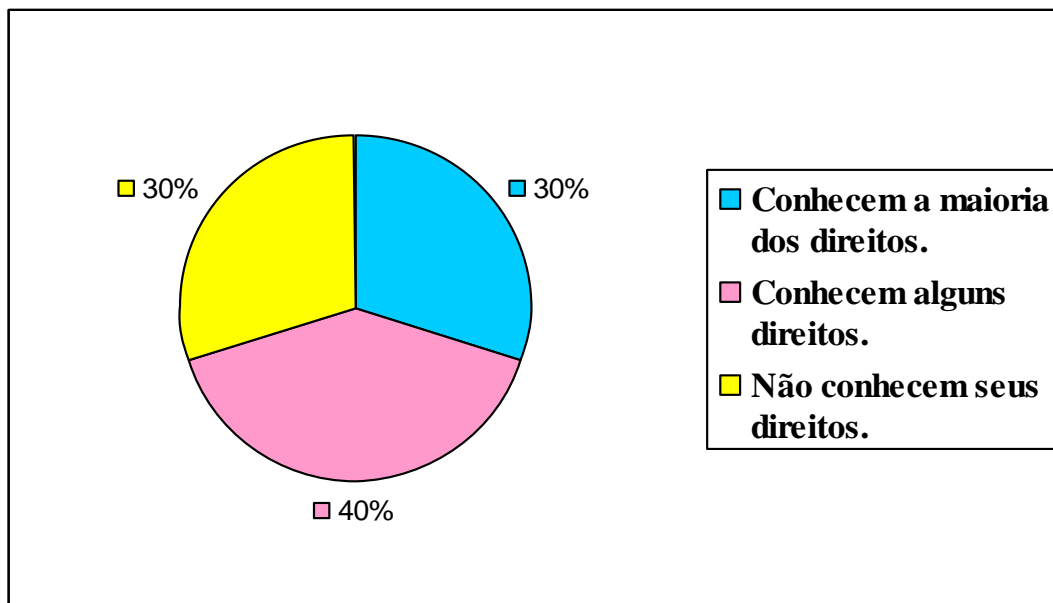
de primeira ordem. Referência que está vinculada não somente, pois, à sobrevivência material, mas às possibilidades de reconhecimento social e de alguma realização pessoal.

A partir da pesquisa, também verificamos que 10% dos adolescentes, ou seja, 01 adolescente afirmou que não se sente inserido na sociedade:

“Na verdade eu não me sinto incluso, porque eu não concordo com a forma de governo que a gente trabalha, com o capitalismo. Eu acho que não é uma forma que abrange todo mundo. Então eu não me sinto incluso não” (João).

Notamos na fala do adolescente, o despertar de uma consciência crítica, de descontentamento frente a realidade que vivencia. Conforme vimos anteriormente no primeiro capítulo, o modo de produção capitalista é baseado na regra estrita do livre mercado, portanto ele é estruturalmente excludente. Yazbek (2004, p. 34) ao apresentar uma abordagem conceitual da exclusão, configura-a como uma forma de pertencimento, de inserção na vida social. Trata-se de uma inclusão que se faz pela exclusão, de uma modalidade de inserção que se define paradoxalmente pela não participação e pelo mínimo usufruto da riqueza socialmente construída.

Conforme já mencionamos, o NUFT insere e acompanha os adolescentes no mercado de trabalho através da Lei 10.097/00, a “Lei da Aprendizagem”. Nesta Lei está explicitado os direitos e deveres do jovem aprendiz. A partir desta pesquisa também buscamos verificar se os adolescentes conhecem seus direitos enquanto jovem aprendiz, a saber:



**Gráfico 2:** Conhecimento do jovem aprendiz sobre seus direitos.

Na pesquisa realizada percebemos que os adolescentes demonstraram uma dificuldade em responder a esta questão. Alguns afirmaram que não conheciam, ou não lembravam. Outros disseram que conheciam alguns e expuseram o que conheciam:

“Sim, eu tenho direito a carteira de trabalho, tenho direito ao fundo de garantia, salário, férias e 13º” (Henrique).

“Sim, a gente sabe que por ser jovem aprendiz, a gente não pode trabalhar com dinheiro, não pode pegar muito peso, a gente só pode trabalhar 04 horas. Mas a primeira experiência não tem como ser muito pesado mesmo” (Beatriz).

“Eu conheço alguns direitos, a gente tem vários direitos na PROMENOR, como o que não podemos trabalhar mais que 04 horas, porque a gente está aprendendo” (Dayane).

“Ai, não lembro, sei lá, carteira assinada estas coisas? Eu sei que eu tenho direito a carteira assinada, mas as outras coisas eu não me lembro não” (Eliane).

A partir do relato dos adolescentes evidenciou-se que o direito mais citado por eles foi o direito a trabalhar 04 horas/dia. Conforme o Art.432 da Lei da Aprendizagem são vedadas a prorrogação e a compensação de jornada de trabalho, ou seja, não é permitido ao jovem aprendiz a realização de hora extra. Outro direito destacado nas falas dos adolescentes foi a proibição de circular com valor monetário. Conforme o

Decreto nº6481/2008, que alterou as atividades permitidas aos aprendizes, é proibida a atividade do adolescente aprendiz em serviços externos, que impliquem em manuseio e porte de valores que coloquem em risco a sua segurança. Estes direitos apresentados pelos adolescentes são bastante evidenciados pelas estagiárias durante o treinamento adicional e no momento da entrevista de admissão realizada com os adolescentes.

Conforme os gráficos 1 e 2 apresentados anteriormente, 40% dos adolescentes entrevistados não souberam responder se sentem inclusos na sociedade e 30% não conhecem os seus direitos enquanto jovem aprendiz. Cabe ressaltar que dos 10 adolescentes que participaram desta pesquisa, 8 já cursaram o módulo Cidadania e 2 estão cursando atualmente. Tal módulo apresenta como um de seus objetivos a ampliação do conceito de cidadania, identificando diferentes formas de participação na sociedade e reconhecendo as principais leis, direitos, deveres e garantias fundamentais.

De acordo com Quiroga (2002, p. 26), os jovens atualmente representam um dos segmentos mais marcados pelas diferentes questões vividas pelo trabalho contemporâneo. Conforme a autora, sobre eles recai os maiores índices do desemprego geral; as ocupações precárias; a falta de proteção laboral; a rotatividade de emprego e as exigências crescentes de qualificação para admissão aos novos postos de trabalho. Nesta perspectiva, buscamos, através desta pesquisa, identificar se os adolescentes acreditam que o trabalho que realizam hoje lhe concede oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal. Do total de adolescentes entrevistados, 100% afirmaram acreditar que as experiências profissionais vivenciadas por eles oportunizam o seu desenvolvimento:

“Sim, porque adquirimos experiência, adquirimos coisas que melhoram a auto-estima” (Gabriel).

“Sim, porque eu trabalho no [...] e o [...] é um lugar bem puxado. Não que o trabalho que não seja puxado não seja trabalho, mas o meu me ensina a ter mais experiência, me ensina a ter mais responsabilidade, me ajuda a ter mais carga pessoal e eu acho que ajuda bastante” (Camila).

“Sim, porque eu comecei a trabalhar para ver também qual é a profissão que eu queria seguir. Então já é uma oportunidade de aprendizagem. No meu trabalho tem bastante gente diferente e eu consigo conversar com eles pra ver qual faculdade que eu quero fazer” (Dayane).

“Acredito, porque tudo que eu estou aprendendo lá eu vou levar depois para o ambiente pessoal ou pra qualquer outro tipo de trabalho” (Eliane).

Como último questionamento, perguntamos aos adolescentes se eles estão satisfeitos com o seu trabalho:

“Estou porque é o meu primeiro emprego, eu me dou muito bem com o pessoal e ajuda muito na minha renda” (Gabriel).

“Estou satisfeito, mas acho que agora, pela minha idade e estudo que eu tenho, está bom. Mas eu quero estudar pra ter um serviço melhor, uma vida melhor” (Igor).

“Satisfeita ninguém está, a gente quer sempre mais, mas por enquanto sim. Porque é jovem aprendiz então tem que se contentar com o que tem. Daqui a pouco a gente sai do jovem aprendiz, aí sim a gente vai poder conseguir um emprego melhor” (Camila).

“Sim, porque lá eu considero as pessoas como se fossem da minha família. Tivemos um entrosamento legal, as pessoas têm um respeito muito grande, são pessoas muito bem educadas e eu gosto de trabalhar bastante na empresa” (Dayane).

“Eu gosto de onde eu trabalho porque as pessoas são *super-queridas*. Ruim é o dinheiro sabe, não é muito, mas eu gosto do trabalho sim” (Eliane).

Compreendemos que o estar satisfeito, para alguns adolescentes, configura-se primeiramente em estabelecer um bom relacionamento com os companheiros de trabalho, além de sentirem-se respeitados por estes. Neste sentido, percebemos novamente que para os adolescentes o trabalho é visto em sua capacidade de proporcionar uma identidade digna e positiva (QUIROGA, 2002, p. 36).

O modo de produção capitalista conseguiu construir uma ideologia positiva sobre o trabalho explorado, na qual pessoas consideradas confiáveis e dignas são aquelas que trabalham e que não ficam ociosas. Tal ideologia traz a idéia de que o trabalho assalariado enobrece e que possui qualidades positivas para quem o exerce.

Neste sentido esta ideologia faz com que o trabalhador permaneça submetido à exploração e à alienação, ele perde o controle sobre o processo de produção e do produto do seu trabalho, transformando em mercadoria a sua força de trabalho.

Desta forma, o trabalhador passa a ser durante toda a sua vida apenas força de trabalho, sendo que todo o seu tempo disponível tem que ser empregado no próprio

aumento do capital, não restando espaço para descanso, crescimento pessoal, saúde, criatividade etc.

A partir da pesquisa realizada, observamos que esta ideologia também está presente na vida dos adolescentes que estão iniciando a sua inserção no mercado de trabalho cada vez mais cedo.

Através da última questão apresentada aos adolescentes, nota-se também que a satisfação com o trabalho não induz a um sentimento de acomodação, visto que muitos adolescentes, apesar de se sentirem satisfeitos atualmente, nutrem o desejo de conseguir um emprego melhor. Nesta perspectiva é possível verificar na fala de alguns adolescentes que este desejo está fortemente relacionado ao fator econômico, reproduzindo-se assim a ideologia do trabalho assalariado discutida anteriormente.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término da construção deste Trabalho de Conclusão de Curso, é oportuno esclarecer que não tivemos a intenção de delimitar conclusões sobre a temática que trabalhamos. Através do referencial teórico utilizado e dos dados coletados na pesquisa, objetivamos analisar a percepção dos adolescentes do NUFT da IDES/PROMENOR, sobre a sua inserção no mundo do trabalho.

Ao abordarmos o mundo do trabalho, destacamos que a partir do modo de produção capitalista ocorreram mudanças com a concepção de trabalho bem como sua finalidade. Ressaltamos que a crise estrutural do capital, eclodida no final da década de 1970, acarretou profundas mudanças no interior do mundo do trabalho. As diversas formas de produção vivenciadas durante este processo de transformações, aliadas as inovações tecnológicas e a mundialização do capital, promoveram uma reconfiguração nas relações de trabalho e no perfil das empresas e trabalhadores, especialmente no que tange à qualificação, o que acentuou a precarização do trabalho.

Diante de tais exigências por qualificações como polivalência, habilidades e competências, o mercado se apresenta cada dia mais competitivo. Estas exigências afetam diretamente aqueles que estão à procura de uma inserção no mercado de trabalho, principalmente os adolescentes.

Através deste estudo, tivemos a oportunidade de contextualizar a IDES/PROMENOR, uma instituição não governamental, sem fins lucrativos que tem a sua atuação voltada ao atendimento de crianças e adolescentes através de três núcleos de trabalho, entre eles o NUFT. Este desenvolve as suas atividades em conformidade com a Lei da Aprendizagem e com o Estatuto da Criança e do Adolescente. O referido Estatuto prevê em seu 69º artigo o direito a profissionalização e proteção no trabalho. Estas leis possuem o desafio de dar resposta urgente a muitos adolescentes que almejam trabalhar, seja para obter experiência profissional, ter autonomia financeira, adquirir bens materiais, sustentar-se ou contribuir para a sobrevivência de sua família.

Durante a pesquisa apresentamos a caracterização do Serviço Social na IDES/PROMENOR bem como a sua atuação no NUFT. Atuação esta que objetiva a defesa dos direitos sociais, a ampliação da cidadania e a consolidação da democracia, pautando-se no Código de Ética do Profissional de Serviço Social e na Lei de

Regulamentação da Profissão. Cabe destacarmos que os objetivos do Serviço Social do NUFT estão concentrados na melhoria contínua, no atendimento de qualidade, na formação dos adolescentes, no exercício da cidadania, no desenvolvimento do ser humano, visando um processo de formação para a vida dos usuários.

Ao analisarmos a percepção do adolescente sobre a sua inserção no mundo do trabalho, percebemos que para eles as significações do trabalho são apresentadas como uma referência fundamental na construção de sua identidade social. As motivações que envolvem a sua busca por uma oportunidade de trabalho estão em grande parte concentradas no desejo de adquirir maturidade, responsabilidade, experiência e principalmente independência financeira.

Verificamos que a percepção dos adolescentes em relação a sua inserção no mundo do trabalho envolve as mudanças e dificuldades vividas a partir do momento que ele começou a trabalhar. Através das respostas coletadas na pesquisa percebemos que as dificuldades vivenciadas, como o cumprimento de rotinas e adaptação a novas atividades e relacionamentos, possibilitaram a oportunidade dos adolescentes adquirirem responsabilidade.

Constatamos também, a partir dos dados coletados, que um grande número de adolescentes não souberam responder se sentem inclusos na sociedade e alguns não conhecem os seus direitos enquanto jovem aprendiz. Esta constatação leva-nos a refletir sobre a possibilidade de que estes adolescentes não possuem um maior esclarecimento em relação aos seus direitos ou não se reconhecerem como sujeitos de direitos e, portanto não se sentem inclusos na sociedade em que vivem.

Desta forma, destacamos a necessidade do Serviço Social do NUFT desenvolver ações que venham garantir aos adolescentes, inseridos no núcleo, o acesso as informações a respeito da Lei da Aprendizagem, bem como questões referentes ao exercício de sua cidadania. Neste sentido estas informações podem ser viabilizadas através da elaboração de informativos, cartilhas<sup>16</sup>, palestras, grupos de discussão ou outros mecanismos que garantam uma maior visibilidade das informações necessárias

---

<sup>16</sup> No semestre de 2009.2, foi distribuído aos Orientadores dos adolescentes aprendizes inseridos no NUFT o Guia do Orientador (Anexo F), esse guia contém informações a respeito do Projeto Jovem Aprendiz do NUFT e as atribuições do Orientador dos adolescentes inseridos no Núcleo.

O orientador do adolescente aprendiz, conforme o Regulamento Interno do Projeto Jovem Aprendiz do NUFT, é um funcionário da empresa onde o adolescente está inserido, que assume o compromisso de orientar o adolescente aprendiz no seu processo de aprendizagem profissional.

O Guia do Orientador é um Projeto de Intervenção elaborado e implementado pela estagiária Franceline Souza Campos, durante a sua experiência de estágio curricular obrigatório de Serviço Social no NUFT no período de março a dezembro de 2009.

aos adolescentes. Cabe ressaltar que de acordo com o Código de Ética do Serviço Social, um dos princípios fundamentais da profissão é a ampliação e consolidação da cidadania, considerada tarefa primordial de toda sociedade, com vistas à garantia dos direitos civis, sociais e políticos das classes trabalhadoras.

O projeto ético-político que orienta a profissão do Assistente Social tem em sua dimensão ética o reconhecimento da liberdade como valor central. Conseqüentemente, este projeto profissional se vincula a um projeto societário que propõe a construção de uma nova ordem social, sem exploração-dominação de classe, etnia e gênero. A dimensão política do projeto se posiciona a favor da equidade, da justiça social e da universalidade de acesso aos bens e serviços público inerentes a todos os cidadãos. Já em sua dimensão interventiva está o aperfeiçoamento intelectual do Assistente Social através de uma formação acadêmica de qualidade.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMOVAY, M.; CASTRO, M. G.; PINHEIRO, L. C. ; LIMA, F. S. ; MARTINELLI, C. C. . **Juventude, violência e vulnerabilidade social na América Latina: desafios para políticas públicas**. 1. ed. Brasília: UNESCO, 2002. v. 1. 192 p. Disponível em: <unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127138por.pdf>. Acesso em: 30 de set. de 2009.

ALVES, Giovanni. Reestruturação Produtiva, Novas Qualificações e Empregabilidade. In: **Dimensões da Reestruturação Produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho**. Editora Práxis, 2007. Disponível em: <www.giovannialves.org.br>. Acesso em: 12 de out. de 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho**. São Paulo, Cortez, 1997.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 9ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

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

BRASIL, **Decreto nº. 5.598 de 1º de dezembro de 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm)>. Acesso em: 19 de novembro de 2009.

BRASIL, **Decreto nº. 6.481 de 12 de junho de 2008**. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm)>. Acesso em: 20 de novembro de 2009.

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

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

CAMPOS, Franceline Souza. **Plano de Estágio 2009.1**. Trabalho apresentado no Curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis; 2009.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: Revan: UFRJ, 1994.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GLOSSÁRIO. **Psicossocial**. Disponível em: <[http://cursos.ead.pucrs.br/teleformar/2003/blocos/bloco\\_1/hipertexto-motivacional/GLOSS%C1RIO.html](http://cursos.ead.pucrs.br/teleformar/2003/blocos/bloco_1/hipertexto-motivacional/GLOSS%C1RIO.html)>. Acesso em: 26 de set. de 2009.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo, Edições Loyola, 2009.

IDES/PROMENOR – **Irmandade do Divino espírito Santo e Associação Promocional do Menor**. Disponível em: <<http://www.adjorisc.com.br/jornais/ides/conteudo/index.phtml?id=8712>>. Acesso em: 28 de março de 2009.

IDES/PROMENOR – **Irmandade do Divino espírito Santo e Associação Promocional do Menor**. Disponível em: <[www.idespromenor.org.br](http://www.idespromenor.org.br)>. Acesso em: agosto de 2009.

IDES/PROMENOR, **Regimento Interno da Ides Promenor/2004.**

LUKÁCS, György. **Ontologia do ser social:** os princípios ontológicos fundamentais de Marx. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

MARX, Karl. **O Capital:** crítica da economia política: livro I. 20ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira. **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

NETTO, José Paulo e BRAZ, Marcelo. **Economia política:** uma introdução crítica. São Paulo: Cortez, 2006.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **O Trabalho duplicado:** a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras de telemarketing. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini de. **Metodologia da pesquisa:** abordagem teórico-prática. 7 ed. Campinas: Papyrus, 2004.

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

QUIROGA, C. O (não-) trabalho: identidade juvenil construída pelo avesso. **Praia Vermelha**, Rio de Janeiro, v.1, n.7, p.36- 52, jan./jun. 2002.

SANTOS, Vanessa Juliana da Silva. **Elementos constitutivos da intervenção do Assistente Social no contexto organizacional:** Objetos, instrumentos, finalidades e resultados do trabalho profissional. Texto para fins didáticos (digitado). UFSC/DSS. Florianópolis, 2006.

SILVA, Maria Izabel da. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
Programa de Pós-Graduação em Serviço Social . **A centralidade da categoria  
trabalho e o trabalho docente voluntário na UFSC**. Florianópolis, SC, 2007. 1 v.  
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-  
Econômico. Programa de Pós-graduação em Serviço Social

VIEIRA, Carla. **Avaliação de impacto social do Programa Jovem Trabalhador-  
IDES/PROMENOR**. 2004. Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social.  
Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis,  
2004.

WIKIPÉDIA. A enciclopédia livre. **Escravidão no Brasil**. Disponível em:  
<[http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravidão\\_no\\_Brasil](http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravidão_no_Brasil)>. Acesso em: 26 de set. de 2009.

WIKIPÉDIA. A enciclopédia livre. **Modo de produção escravista**. Disponível em:  
<[http://pt.wikipedia.org/wiki/Modo de producao escravista](http://pt.wikipedia.org/wiki/Modo_de_producao_escravista)>. Acesso em: 26 de set. de  
2009.

WIKIPÉDIA. A enciclopédia livre. **Sedentarismo**. Disponível em:  
<<http://pt.wikipedia.org/wiki/Sedentarismo>>. Acesso em: 14 set. 2009.

YAZBEK, Maria Carmelita. **TEMPORALIS**. *Associação Brasileira de Ensino e  
Pesquisa em Serviço Social*. 2 ed., ano 2, n.3, p. 33-39, jan./jul.2001. Brasília: ABEPSS,  
Gráfica Odisséia, 2004.

## **APÊNDICES**

**APÊNDICE A**

Entrevista semi-estruturada

**Questionário para os adolescentes inseridos no Projeto Jovem Aprendiz:**

- 1) Como você define trabalho?
- 2) Quais os motivos que o levaram a procurar trabalho?
- 3) O que mudou para você desde que começou a trabalhar?
- 4) Quais foram as dificuldades que você encontrou quando começou a trabalhar?
- 5) Você se sente incluído na sociedade em que vive? De que forma?
- 6) Você acredita que o trabalho que realiza hoje lhe concede oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal?
- 7) Você conhece seus direitos enquanto jovem aprendiz? Quais?
- 8) Você está satisfeito com o seu trabalho? Por quê?

**ANEXOS**



**ANEXO A**

**Regimento interno IDES/PROMENOR**

**IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO - PROMENOR**  
**PROGRAMA JOVEM TRABALHADOR**

**REGIMENTO INTERNO**

**TÍTULO I**  
**DA IDENTIFICAÇÃO**

**ART. 1º - O Programa Jovem Trabalhador está localizado na Av. Hercílio Luz, nº 1249 A, CEP 88020-001, Centro, Florianópolis - SC.**

**ART. 2º -** O Programa Jovem Trabalhador é um dos programas de atendimento da PROMENOR, oficialmente constituída em 1971 e até 1977 mantida pelo Estado de Santa Catarina, quando passou a ser de responsabilidade da Irmandade do Divino Espírito Santo - IDES.

**ART. 3º -** O Programa Jovem Trabalhador enquadra-se no “Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho” conforme capítulo V do Art. 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, alterado com a Emenda Constitucional nº. 20 de 16 de dezembro de 1998, bem como pela lei 10.097 de 19.12.00 que altera dispositivos da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. O Programa Jovem Trabalhador reger-se-á por este regimento, aplicando-se nos casos omissos a legislação vigente.

**TÍTULO II**  
**DOS FINS E OBJETIVOS**

**ART. 4º -** O Programa Jovem Trabalhador tem como finalidade, atender adolescentes de 15 a 18 anos, em situação de vulnerabilidade social, em busca de sua primeira experiência profissional, de acordo com o que preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente, a lei da Aprendizagem 10.097/00 e a missão da Irmandade do Divino Espírito Santo.

**ART. 5º -** O Programa Jovem Trabalhador tem como objetivo capacitar, inserir e acompanhar os adolescentes no mercado de trabalho, proporcionando um processo de formação contínua, assegurando seus direitos trabalhistas e o exercício da cidadania.

**TÍTULO III**  
**DA ORGANIZAÇÃO TÉCNICA - ADMINISTRATIVA**  
**DOS SERVIÇOS TÉCNICOS - ADMINISTRATIVOS**

**ART. 6º - Os serviços Técnicos - Administrativos são exercidos por:**

- a) Coordenador**
- b) Assistente Social**
- c) Pedagogo**
- d) Estagiários de Serviço Social**

**DO COORDENADOR**

**ART. 7º - O Coordenador do Programa Jovem Trabalhador, técnico de nível superior, tem as seguintes funções:**

- Coordenar, orientar e supervisionar o trabalho técnico-administrativo do programa;**
- Participar das reuniões técnicas;**
- Representar o Programa em solenidades, eventos e outras oportunidades;**
- Planejar e executar reuniões técnico-administrativas do Programa;**
- Coordenar a elaboração do cronograma semestral das atividades a serem desenvolvidas;**
- Participar dos processos de seleção para admissão de novos funcionários;**
- Celebrar novos convênios;**
- Estimular o trabalho em equipe;**
- Participar de treinamentos, seminários e cursos de capacitação profissional;**
- Incentivar e oportunizar a capacitação dos recursos humanos;**
- Coordenar a elaboração, execução e avaliação do Planejamento Operacional do Programa;**
- Acompanhar o comparativo de receita e despesa;**
- Mobilizar recursos para manutenção do programa;**
- Avaliar o desempenho dos colaboradores;**
- Selecionar estagiários de Serviço Social;**
- Zelar pela qualidade do atendimento e dos serviços prestados aos usuários;**
- Zelar pelo patrimônio do programa;**
- Executar outras atividades compatíveis com o cargo.**

## DO ASSISTENTE SOCIAL

**ART. 8º - O Assistente Social do Programa Jovem Trabalhador, técnico de nível superior, tem as seguintes funções:**

- Desenvolver ações de planejamento, orientação, supervisão, execução e avaliação de programas e projetos sociais aplicados a indivíduos, grupos e comunidades;
- Elaborar estudos, pareceres técnicos entre outros para tomada de decisão em processo de planejamento ou organização;
- Participar de trabalhos de equipe, comissões, conselhos, fóruns entre outros contribuindo na elaboração, análise e implantação de atividades;
- Elaborar projetos de pesquisa, ou orientar estagiários a fim de dinamizar as ações e projetos desenvolvidos pelo programa;
- Participar das reuniões técnicas;
- Sistematizar e repassar informações aos usuários;
- Realizar a seleção de adolescentes para encaminhamento ao trabalho;
- Colaborar no planejamento e execução de reuniões técnico-administrativas;
- Participar da elaboração, execução e avaliação do Planejamento Operacional do Programa Jovem Trabalhador;
- Realizar atendimentos individuais e familiares;
- Planejar, organizar e coordenar palestras e/ou encontros com os adolescentes e familiares;
- Organizar e viabilizar atividades sócio-recreativas;
- Participar na elaboração do cronograma semestral das atividades a serem realizadas;
- Participar de promoções, eventos, treinamentos, seminários e cursos de capacitação profissional;
- Estimular o trabalho em equipe;
- Executar outras atividades compatíveis com o cargo.

## DO PEDAGOGO

**ART. 9º - O Pedagogo do Programa Jovem Trabalhador, técnico de nível superior, tem as seguintes funções:**

- Participar das reuniões técnicas e técnico-operacionais;
- Acompanhar o desenvolvimento escolar dos adolescentes;
- Colaborar na organização e viabilização das atividades sócio-recreativas;

- Participar da elaboração, execução e avaliação do Planejamento Operacional do programa;
- Realizar atendimentos pedagógicos individuais e familiares;
- Colaborar na organização e planejamento de encontros e palestras com os adolescentes e familiares;
- Participar na elaboração do cronograma semestral das atividades a serem realizadas;
- Participar de promoções, eventos, treinamentos, seminários e cursos de capacitação profissional;
- Acompanhar os projetos de aprendizagem;
- Estimular o trabalho em equipe;
- Executar outras atividades compatíveis com o cargo.

#### DO ESTAGIÁRIO DE SERVIÇO SOCIAL

**ART. 10º- O estagiário de Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador, graduando em Serviço Social, tem as seguintes funções:**

- Efetuar entrevistas de inscrição de adolescentes ao Programa;
- Realizar treinamentos de adolescentes a serem encaminhados ao trabalho;
- Organizar e manter atualizado o prontuário dos adolescentes trabalhadores;
- Sistematizar e repassar informações aos usuários;
- Efetuar entrevistas de admissão de adolescentes ao Programa;
- Proceder o desligamento de adolescentes do Programa;
- Acompanhar o desenvolvimento escolar do adolescente;
- Realizar atendimentos individuais e familiares;
- Participar do planejamento, organização e coordenação das palestras e/ou encontros com os adolescentes e familiares;
- Colaborar na organização das atividades sócio-recreativas;
- Acompanhar o desenvolvimento profissional do adolescente na empresa, verificando a contribuição do mesmo neste processo;
- Participar de outras atividades da Instituição, quando solicitado.

**PARAGRAFO ÚNICO: As atividades acima citadas terão o acompanhamento direto da Assistente Social e da Pedagoga do Programa Jovem Trabalhador.**

## TÍTULO IV

### DOS DIREITOS E DEVERES DOS ADOLESCENTES TRABALHADORES

**ART. 11º - Os adolescentes atendidos no Programa Jovem Trabalhador tem**

**seus direitos respeitados conforme os Direitos Fundamentais descritos no Estatuto da Criança e do Adolescente, bem como as especificidades do trabalho previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas e da Lei da Aprendizagem 10.097/00**

*ART.12º- Os adolescentes trabalhadores tem por principais direitos e deveres:*

- *Procurar o Serviço Social sempre que sentir necessidade, sejam elas relacionadas a aspectos profissionais, pessoais, familiares, escolares, entre outros;*
- *Comunicar o Serviço Social da IDES/PROMENOR e responsável na empresa sobre qualquer ocorrência que implique em transtorno ou em prejuízo do adolescente contratado;*
- *Freqüentar normalmente as aulas até concluir o Ensino Médio (art.63 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA);*
- *Apresentar xérox do boletim escolar e/ou atestado de freqüência, no final de cada mês e/ou dia do recebimento do contra-cheque e benefícios;*
- *Comparecer às reuniões do Programa Jovem Trabalhador, de acordo com o cronograma estabelecido;*
- *Freqüentar as aulas do Projeto de Aprendizagem, de acordo com o cronograma previamente estabelecido;*
- *Desempenhar suas atribuições com comprometimento e disciplina considerando o que rege o Regulamento Interno do Programa Jovem Trabalhador e da Empresa onde prestar serviços.*

### DOS DIREITOS E DEVERES DOS PAIS

#### OU RESPONSÁVEIS

**ART.13º-**A partir da admissão do adolescente no Programa Jovem Trabalhador, cabe aos pais e/ou responsáveis:

- *Participar efetivamente das reuniões de pais, realizadas conforme cronograma estabelecido;*
- *Acompanhar periodicamente o desempenho profissional, escolar do adolescente em conjunto com a equipe do Programa Jovem Trabalhador, comparecendo sempre que solicitado e/ou quando sentir necessidade;*
- *Auxiliar o adolescente para que apresente mensalmente o xérox do atestado de freqüência escolar e periodicamente o boletim;*

- Apresentar a equipe de Serviço Social do Programa Jovem Trabalhador qualquer situação que possa trazer prejuízos pessoais, escolares e/ou profissionais ao adolescente trabalhador;
- Apresentar dúvidas, críticas e sugestões a fim de viabilizar mudanças no acompanhamento ao adolescente;
- Manter atualizados endereço e telefones de trabalho, residencial e/ou para contato;
- Comunicar imediatamente o Programa Jovem Trabalhador, em caso de doença e/ou ausência do adolescente ao trabalho, apresentando atestado médico, para que sejam tomadas as providências necessárias;
- Procurar o setor administrativo da PROMENOR para obter informações sobre salário, férias, pagamentos, vale-refeição, vale transporte...

### **DAS ADMISSÕES E DESLIGAMENTOS**

**ART. 14º** - A admissão do adolescente no Programa Jovem Trabalhador está condicionado ao número de vagas existentes e aos critérios de elegibilidade, a saber: ter quinze anos completos, estar freqüentando regularmente o ensino fundamental/médio a partir 5ª série, possuir a documentação necessária, ter realizado cursos de capacitação para o trabalho, salvo contrato de aprendizagem, residir na Grande Florianópolis.

**ART. 15º** - O adolescente terá seu contrato de trabalho rescindido:

- a) Um mês antes de completar 18 anos e/ou término do Contrato de Aprendizagem;
- b) *Se a empresa em que presta serviço solicitar a substituição;*
- c) *Se o adolescente solicitar sua rescisão, mediante autorização do responsável.*
- d) *Se o adolescente abandonar a escola, reprovar por motivo que não requeira tolerância e/ou desistência do módulo teórico do Contrato de Aprendizagem;*
- e) *Se o adolescente incorrer em algum item do ART. 482, alíneas A-L da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).*

**PÁRAGRAFO ÚNICO:** Compete ao setor administrativo da IDES, dar suporte ao Programa Jovem Trabalhador, no que tange a parte legal da realização dos contratos de trabalho, rescisões e respectivas especificidades

### **DA CAPACIDADE DE ATENDIMENTO**

**ART. 16º** - O Programa Jovem Trabalhador tem por meta atender o maior número possível de adolescentes em busca de seu primeiro emprego, não tendo portanto um nº. pré-estabelecido, uma vez que os adolescentes prestam serviços nas empresas conveniadas e, desta forma, a qualquer tempo existe

a possibilidade de ser ampliado ou reduzido o número de vagas ou até mesmo serem firmados novos convênios.

## **DO HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO**

**ART. 17°** - O horário de atendimento aos usuários do Programa Jovem Trabalhador, na sede da IDES é das 09 às 12h e das 13 às 18h.

## **TÍTULO V**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

**ART. 18°** - Este regimento poderá ser alterado sempre que necessário, conforme necessidades evidenciadas no decorrer das atividades desenvolvidas no Programa, sempre se submetendo à Legislação em vigor.

**ART. 19°** - Este regimento entrará em vigor a partir de sua aprovação pela Diretoria da IDES.

Florianópolis, julho de 2004.



**ANEXO B**  
Lei da Aprendizagem



**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.**

Mensagem de veto

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

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

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

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

"....."

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

"Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação." (NR) (Vide art. 18 da Lei nº 11.180, de 2005)

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

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

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

"§ 2º Revogado."

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

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

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

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

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

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

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

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

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

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO  
*Francisco Dornelles*

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

**ANEXO C**

Decreto n°. 5.598/2005



**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

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

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

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

**DECRETA:**

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

**CAPÍTULO I**

**DO APRENDIZ**

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

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

**CAPÍTULO II**

**DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM**

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

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

##### Seção I

###### Da Formação Técnico-Profissional

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

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

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

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

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

##### Seção II

###### Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

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

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Seção I

#### Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizizes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

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

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

## Seção II

### Das Espécies de Contratação do Aprendiz

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

#### Seção I

##### Da Remuneração

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

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

#### Seção II

##### Da Jornada

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

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

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

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

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

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

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

#### Seção III

##### Das Atividades Teóricas e Práticas

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

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

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

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

§ 1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

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

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

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

#### Seção IV

##### Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

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

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

#### Seção V

##### Das Férias

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

#### Seção VI

##### Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

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

#### Seção VII

##### Do Vale-Transporte

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

## Seção VIII

### Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

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

- I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II - falta disciplinar grave;
- III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e
- IV - a pedido do aprendiz.

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM

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

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

## CAPÍTULO VII

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

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

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

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

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

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

*Luiz Marinho*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.12.2005

**ANEXO D**

Regulamento dos pais - Projeto Jovem Aprendiz

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

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

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

**De acordo,**

Florianópolis, de                      de 2009.

---

Adolescente Aprendiz

---

Responsável

**ANEXO E**

Regulamento Interno dos Jovens Aprendizizes



**IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO – PROMENOR**

**NÚCLEO FORMAÇÃO E TRABALHO**

**PROJETO JOVEM APRENDIZ**

**REGULAMENTO INTERNO**

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

O objetivo do Núcleo Formação e Trabalho, no desenvolvimento do Projeto Jovem Aprendiz em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais é promover o exercício da cidadania, em função da apropriação de valores referentes ao trabalho, relação entre as pessoas, ao desenvolvimento social, pessoal e profissional em cumprimento a lei 10.097 de 19/12/2000.

**DOS DIREITOS E DEVERES DO APRENDIZ**

1. Será contratado como Aprendiz em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais executando as tarefas pré-estabelecidas pela Empresa e pelo setor.
2. O contrato de aprendizagem tem a duração de.....meses.
3. Receberá mensalmente:.....e Vale Transporte, para 04 horas/dia.
4. Contará com a colaboração e orientação de um funcionário da empresa previamente denominado “orientador” e um estagiário de Serviço Social da IDES/PROMENOR.
5. Poderá recorrer ao Serviço Social sempre que sentir necessidade sejam elas relacionadas a aspectos profissionais, pessoais, familiares, escolares, entre outros.
6. Deverá comunicar o Serviço Social da IDES/PROMENOR e “orientador” na empresa sobre qualquer ocorrência que implique em transtorno, prejuízo ou dúvida.
7. Frequentará normalmente as aulas até concluir o Ensino Médio (art.63 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA)
  - 7.1 O acompanhamento escolar será feito por meio da apresentação do atestado de frequência no final de cada mês (no dia do recebimento do contracheque e/ou benefícios) e boletim escolar (bimestral/trimestral/semestral). A não apresentação implicará em advertência verbal e/ou escrita.
  - 7.2 A repetência escolar não será permitida, salvo situações comprovadas que requeiram tolerância.
  - 7.3 A desistência escolar implicará em demissão imediata.
8. Entregará mensalmente, até o dia 10 (dez) de cada mês, folha ponto devidamente preenchida, assinada e carimbada pelo aprendiz e orientador.
9. Desenvolverá as atividades práticas na EMPRESA as ( )segundas ( )terças ( )quartas ( )quintas ( )sextas-feiras, das.....às..... e as atividades teóricas na INSTITUIÇÃO na quartas-feiras das.....às.....horas.
  - 9.1 As faltas serão justificadas mediante apresentação de atestado médico e/ou documento equivalente até o prazo de 48 horas.
10. Será periodicamente submetido a avaliações de desempenho, comportamentais e de aprendizagem que poderão acontecer na própria empresa, bem como na IDES/PROMENOR.

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

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

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

a) Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz (consenso **INSTITUIÇÃO/EMPRESA**);

b) falta disciplinar grave;

c) ausências injustificadas à escola que implique perda do ano letivo;

a) a pedido do aprendiz.

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

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

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

Florianópolis, de de 2009.

---

Adolescente Aprendiz

---

Responsável

**Início módulo:**

**Turma:**

**Horário:**

**ANEXO F**  
Guia do Orientador



# IDES

IRMANDADE DO DIVINO ESPÍRITO SANTO

---

**PROMENOR**

**PROJETO JOVEM APRENDIZ  
GUIA DO ORIENTADOR**

## ÍNDICE

<b>CONHEÇA A IDES/PROMENOR.....</b>	<b>03</b>
<b>A LEI DA APRENDIZAGEM.....</b>	<b>06</b>
<b>DOS DIREITOS E DEVERES DO JOVEM APRENDIZ.....</b>	<b>09</b>
<b>MÓDULOS TEÓRICOS DA APRENDIZAGEM.....</b>	<b>11</b>
<b>O PAPEL DO ORIENTADOR.....</b>	<b>14</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>16</b>

## **CONHEÇA A IDES/PROMENOR**

*A Irmandade do Divino Espírito Santo - IDES, fundada em 1773, é uma organização, filantrópica, católica, assistencial, sem fins lucrativos, com sede e foro na cidade de Florianópolis. . É composta por uma diretoria voluntária, membros da sociedade civil e, para cada programa que desenvolve, existe um regimento interno que estabelece as normas específicas.*

Em 1910 iniciou suas atividades sociais, com o abrigo denominado Lar São Vicente de Paulo. Em 1977, criou o Jardim de Infância Girassol e nesse mesmo ano incorporou a Sociedade Promocional do Menor Trabalhador - PROMENOR.

A Irmandade tem como missão atuar na assistência e formação de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, visando promover a cidadania e o desenvolvimento social.

Atualmente IDES/PROMENOR conta com três núcleos de atendimento, sendo que cada núcleo desenvolve atividades e programas específicos, atendendo assim crianças e adolescentes de 0 a 18 anos de ambos os sexos e em situação de vulnerabilidade. Tais núcleos são:

- Núcleo Infantil, com capacidade de atendimento de 25 crianças no Abrigo Lar São Vicente de Paulo e 245 no Centro de Educação Infantil Girassol.
- Núcleo Arte Educação, com capacidade de atendimento de 200 crianças e adolescentes.
- Núcleo Formação e Trabalho, com capacidade de atendimento de 400 adolescentes.

### **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 acolhe em regime de 24 horas ininterruptas, 25 crianças de 0 a 06 anos, vítimas de maus tratos e/ou abandonadas, encaminhadas pelos Conselhos Tutelares ou pela Vara da Infância e Juventude, de acordo com a política preconizada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente. Enquanto Abrigo, destaca-se como forma de transição para a colocação das crianças em famílias substitutas (adoção) ou retorno das mesmas à família de origem.

Em regime de creche (11 horas/dia), o CEIG atende sistemática e diariamente a 245 crianças, de ambos os sexos, de 1ano e 6 meses a 06 anos, pertencentes a famílias com dificuldades financeiras, residentes na Grande Florianópolis. Utiliza-se uma abordagem transdisciplinar, focada no sócio interacionismo, em que se procura acompanhar e estimular o desenvolvimento

bio-psico-social e pedagógico da criança, visando o desenvolvimento do seu processo de autodescoberta e a construção de sua personalidade, em harmonia com a sociedade e com a natureza.

#### **Núcleo Arte e Educação (NAE):**

Tem como objetivo possibilitar a formação de crianças e adolescentes críticos, criativos, ativos, cooperativos e construtores de um mundo mais justo, tendo como meio um ambiente cultural de constante releitura da realidade e de ações que visem à inclusão social. Este núcleo está localizado no bairro da Agrônômica, e tem como meta de atendimento 200 crianças e adolescentes, de 06 a 14 anos, no período matutino e vespertino, de acordo com o período escolar, freqüentam o núcleo no horário oposto ao da Escola.

#### **Núcleo Formação e Trabalho (NUFT):**

Presta atendimento aos adolescentes de 14 anos a 18 anos, em situação de vulnerabilidade social. O NUFT tem como objetivo capacitar, inserir e acompanhar os adolescentes ao mercado de trabalho proporcionando um processo de formação contínua, assegurando os seus direitos trabalhistas e o exercício da cidadania de acordo com o que preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente, em consonância com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a Lei 10097/00 e o Decreto 5598/05. Esta inserção ocorre através de parceiras firmadas entre a Instituição e empresas públicas e privadas.

Atualmente atendemos aproximadamente 350 adolescentes de ambos os sexos, provenientes da Grande Florianópolis, atuando em 64 empresas conveniadas ao Projeto Jovem Aprendiz.

Projetos desenvolvidos:

**- PROJETO APRENDIZ EM SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS, FINANCEIROS E COMERCIAIS**

**- PROJETO APRENDIZ EM SERVIÇOS BANCÁRIOS E ADMINISTRATIVOS**

#### **Finalidade**

Proporcionar aos jovens o exercício da cidadania a partir da apropriação de valores éticos e profissionais; aprimorando competências básicas como relacionamento interpessoal, comunicação oral e escrita, trabalho em equipe, responsabilidade, iniciativa, organização pessoal e do ambiente de trabalho, bem como colaborar para a permanência ou reinserção do jovem no mercado de trabalho após o término do projeto.

**Duração do Projeto**

Duração prevista para 17 meses, 18 ou 19 meses, nos quais o jovem cumpre quatro horas de jornada diária, sendo quatro dias desenvolvidos na empresa e um dia na instituição (conforme convênio estabelecido pela empresa).

No final do projeto o jovem recebe certificação de capacitação profissional.

**Remuneração do Aprendiz**

A remuneração dos aprendizes, conforme a Lei da Aprendizagem fica definida em 01 salário mínimo/hora e vale transporte, devendo ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (salvo condição mais favorável).

**O papel da Empresa e da Instituição**

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

**A participação das Empresas**

Participando deste projeto as empresas terão redução do FGTS de 8% para 2%, Além de estarem:

- Cumprindo a legislação;
- Atuando como empresa socialmente responsável;
- Oportunizando aprendizado profissional e
- Contribuindo para a transformação social por meio da empregabilidade.



**A LEI DA APRENDIZAGEM - LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.**

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

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

"Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação." (NR) (Vide art. 18 da Lei nº. 11.180, de 2005)

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

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

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

"§ 2º Revogado."

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

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

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

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

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

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

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

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

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

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

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO  
*Francisco Dornelles*

## **DOS DIREITOS E DEVERES DO JOVEM APRENDIZ**

1. Será contratado como:

- Aprendiz em Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais
- Aprendiz em Serviços Administrativos e Bancários

Executando as tarefas pré-estabelecidas pela Empresa e pelo setor.

2. O contrato de aprendizagem tem a duração de 17, 18 ou 19 meses.

3. Receberá mensalmente: ½ Salário Mínimo e Vale Transporte, para 04 horas/dia (salvo condição mais favorável estabelecida em convênio).

4. Contará com a colaboração e orientação de um funcionário da empresa previamente denominado "orientador" e um estagiário de Serviço Social da IDES/PROMENOR.

5. Poderá recorrer ao Serviço Social sempre que sentir necessidade sejam elas relacionadas a aspectos profissionais, pessoais, familiares, escolares, entre outros.

6. Deverá comunicar o Serviço Social da IDES/PROMENOR e Orientador na empresa sobre qualquer ocorrência que implique em transtorno, prejuízo ou dúvida.

7. Frequentará normalmente as aulas até concluir o Ensino Médio (art.63 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA)

*7.1 O acompanhamento escolar será feito por meio da apresentação do atestado de freqüência no final de cada mês (no dia do recebimento do contracheque e/ou benefícios) e boletim escolar (bimestral/trimestral/semestral). A não apresentação implicará em advertência verbal e/ou escrita.*

*7.2 A repetência escolar não será permitida, salvo situações comprovadas que requeiram tolerância.*

*7.3 A desistência escolar implicará em demissão imediata.*

8. Entregará mensalmente, até o dia 10 (dez) de cada mês, folha ponto devidamente preenchida, assinada e carimbada pelo aprendiz e orientador.

9. Desenvolverá as suas atividades de segunda a sexta, sendo que 4 (quatro) dias da semana serão dedicados a atividades práticas na EMPRESA e 1 (um) dia será dedicado a atividades teóricas na INSTITUIÇÃO (salvo condição diferenciada estabelecida em convênio).

*9.1 As faltas serão justificadas mediante apresentação de atestado médico e/ou documento equivalente até o prazo de 48 horas.*

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

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

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

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

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

## **MÓDULOS TEÓRICOS DA APRENDIZAGEM**

### **PROJETO APRENDIZ EM SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS, FINANCEIROS E COMERCIAIS**

#### **I – Cidadania.**

Objetivos:

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

#### **II – Palavras e números.**

Objetivos:

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

#### **III – O ambiente de trabalho.**

Objetivos:

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

#### **IV – A empresa.**

Objetivos:

- Conceituar o que é empresa, identificando os tipos existentes;
- Reconhecer a estrutura organizacional das empresas;
- Reconhecer o histórico, a missão e os valores da empresa;

- Identificar as áreas de atuação da empresa;
- Conhecer os produtos e serviços que a empresa oferece/produz.

#### **V – Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais.**

Objetivo:

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

#### **VI – Educação Digital.**

Objetivo:

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

#### **VII – Desafios e Oportunidades da Atualidade.**

Objetivos:

- Compreender os desafios do mundo globalizado;
- Conceituar mercado de trabalho;
- Distinguir mercado de trabalho formal e informal;
- Conceituar empreendedorismo, elencando as características de um empreendedor;
- Compreender o conceito de cooperativismo;
- Reconhecer atitudes e habilidades que proporcionam empregabilidade;
- Introduzir o conceito de protagonismo juvenil.

#### **VIII – Trilha para o Futuro.**

Objetivos:

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

#### **IX – Esporte, Cultura e Lazer.**

Objetivo:

- Participar periodicamente de atividades culturais esportivas e de lazer.

## **PROJETO APRENDIZ EM SERVIÇOS BANCÁRIOS E ADMINISTRATIVOS**

### **I – Cidadania.**

Objetivos:

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

### **II – Educação Digital.**

Objetivo:

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

### **III – Palavras e números / Educação Básica**

Objetivos:

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

### **IV – Esporte, Cultura e Lazer (específico convênio CEF)**

Objetivo:

- Participar periodicamente de atividades culturais esportivas e de lazer.



## O PAPEL DO ORIENTADOR

O orientador é um colaborador da empresa que tem papel fundamental na formação do adolescente aprendiz, pois atua diretamente no desenvolvimento profissional, contribuindo também para o desenvolvimento pessoal do adolescente.

O adolescente aprendiz precisa do acompanhamento de um orientador, porque trata-se de um período muito importante para ele, no qual irá enfrentar muitos desafios – novo ambiente físico e social, relacionamento com pessoas diferentes, apreensão de conceitos não-conhecidos. Com certeza, o aprendiz enfrentará algumas dificuldades, necessitando do apoio que será dado pelo orientador.

As características necessárias para ser um bom orientador são ter entusiasmo e interesse pelas pessoas, autoconsciência, desejo de ser útil ao outro, capacidade para se expressar e ouvir, persistência, paciência e comprometimento.

Na prática, o orientador contribui para o crescimento do aprendiz, ajudando-o a gerenciar o seu desempenho, isto é, a cumprir as atividades propostas, a manter uma postura autocrítica e realista, a utilizar o *feedback* recebido, a direcionar as ações diante de imprevistos, além de avaliar a sua contribuição para a equipe.

Os parâmetros que regem a orientação são:

- **Consciência e abertura:** trata-se de uma relação que exige respeito de um pelo outro, pelas características pessoais, especialmente aquelas que são diferentes ou opostas. É para isso que serve a abertura: para que ambos possam tratar, com respeito, de qualquer questão, problema ou divergência.
- **Integridade:** outra condição fundamental é a integridade: honrar a palavra e manter os acordos. Esta condição está apoiada na disciplina, na persistência e no compromisso.
- **Compromisso:** um outro fator que assegura a relação de confiança é o grau de compromisso do orientador com o adolescente aprendiz. Implica não desistir, principalmente na hora das dificuldades. Superar os problemas juntos, ajudando o adolescente a não desanimar diante dos obstáculos, estimulando-o a continuar perseguindo os seus objetivos.
- **Cooperação:** indica que o orientador não precisa proteger o adolescente das situações que ele mesmo cria. Cooperar é questionar o outro, colocar limites quando necessário. Se o seu desempenho não está bom, o orientador deve incentivá-lo a analisar com atenção cada *“feedback”* e aprender com cada lição recebida.

**Compete ao orientador do Adolescente Aprendiz:**

- Receber o adolescente, informando-o sobre a Empresa, seus direitos e obrigações junto a mesma, bem como sobre a aprendizagem e o trabalho a serem realizados.
- Especificar para o adolescente suas atribuições e as posturas desejadas pela Empresa.
- Acompanhar o adolescente durante o período em que este permanecer na Empresa, orientando-o para o exercício do relacionamento interpessoal e para o desenvolvimento de conhecimento, habilidades e atitudes profissionais.
- Dar “*feedback*” ao adolescente sobre seu progresso profissional, incentivando-o a desenvolver novos conhecimentos e habilidades e a aperfeiçoar o seu desempenho.
- Informar e buscar informações junto a IDES/PROMENOR, quando solicitado ou julgado necessário, sobre o comportamento, as atitudes, a educação e o progresso do adolescente no ambiente de trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Abaixo, segue relacionado o material utilizado para a elaboração deste guia.

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

IDES/PROMENOR – **Irmandade do Divino espírito Santo e Associação Promocional do Menor**. Disponível em: [www.idespromenor.org.br](http://www.idespromenor.org.br). Acessado em agosto de 2009.

LAPA, Fernanda Silveira da. **O papel do orientador do jovem aprendiz inserido na Caixa Econômica Federal**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2006.

UNIVERSIDADE CORPORATIVA BANCO DO BRASIL. **Manual do Orientador**: Programa Adolescente Trabalhador. DIPES/DIRES: Brasília, 2005.

UNIVERSIDADE CORPORATIVA CAIXA. **Guia do Orientador**: adolescente aprendiz a semente de um futuro melhor. Central de Recursos Humanos da Caixa Econômica Federal: Brasília, 2003.