

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

CARLISE FÜHR

TRABALHO E JUVENTUDE: OPÇÃO OU NECESSIDADE?

FLORIANÓPOLIS

2009.2

CARLISE FÜHR

TRABALHO E JUVENTUDE: OPÇÃO OU NECESSIDADE?

**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

2009.2

CARLISE FÜHR

TRABALHO E JUVENTUDE: OPÇÃO OU NECESSIDADE?

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel no Curso de Serviço Social, do Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina.

Prof. Dr. Ricardo Lara
Orientador

Prof^a. Dr^a Vera Herweg Westphal
1^a Examinadora

Prof. MSc. Gustavo Meneghetti
2^o Examinador

Florianópolis, dezembro de 2009.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por me ter concretizado em seus planos, dando-me a vida e colocado em meu caminho pessoas especiais e oportunidades grandiosas.

Agradeço imensamente a toda minha família, que sempre se fez presente em minha vida, tanto nos bons momentos quanto nos de maior dificuldade.

Em especial agradeço aos meus pais Elmo e Irmgard, que com toda sua luta e esforço sempre procuraram proporcionar o melhor a todos os filhos. Agradeço pelo incentivo, pelas palavras de carinho e conforto e também pelos puxões de orelha, que auxiliaram no meu crescimento e amadurecimento. E apesar da distância que nos separa, estão sempre presentes com seu amor e pensamento.

Aos meus irmãos, Adriano, Carline, Airton e Carlete, por quem tenho grande amor e agradeço por fazerem parte de minha vida.

Aos meus amigos, fundamentais na minha vida, que com palavras de apoio e incentivo sempre se fizeram presentes, torcendo por meu sucesso. De forma especial agradeço à Aline e Jamila, que fizeram parte desta caminhada e com quem dividi alegrias e tristezas, segredos e problemas. Elas, com paciência e compreensão cumpriram seu papel de amigas.

Aos meus colegas de moradia, Nirtes, Marlene, Alice e Astor, que fizeram parte desta trajetória, com quem tive muitas alegrias, que nos momentos tristes se mostraram presentes e prestativos e nos momentos de maior tensão e preocupação foram compreensivos.

A toda equipe do Núcleo Formação e Trabalho da IDES/PROMENOR, local de meu estágio, que fizeram parte de meu processo de formação e aprendizagem, contribuindo de forma significativa para esta conquista.

Aos jovens que se dispuseram a participar das entrevistas, componentes deste trabalho, sem as quais não os objetivos deste trabalho não teriam sido alcançados.

Ao meu orientador Prof. Dr. Ricardo Lara, cuja orientação e auxílio foram fundamentais para construção deste trabalho.

Enfim, agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para concretização deste trabalho, que representa o último passo para mais uma conquista em minha vida.

A todos, meu muito Obrigada!

FÜHR, Carlise. **Trabalho e Juventude:** opção ou necessidade? Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social, Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem por objetivo verificar os principais motivos que levam os jovens a procurarem por trabalho a partir dos quatorze anos de idade, entendendo-se esta ser uma idade precoce para o jovem se inserir no mercado de trabalho. O interesse pela pesquisa surgiu a partir da verificação no crescimento do número de inscrições no Projeto Jovem Aprendiz, nos últimos cinco anos, da instituição IDES/PROMENOR. O Projeto Jovem Aprendiz insere e acompanha jovens entre quatorze e dezoito anos no mercado de trabalho, buscando oferecer a estes adolescentes a oportunidade do primeiro emprego, bem como uma formação técnico profissional que visa prepará-los para as novas exigências desse mercado. Para a análise da pesquisa situou-se historicamente o trabalho, destacando suas principais transformações, enfatizando as conseqüências que estas transformações trazem aos trabalhadores. Destacamos ainda como a reestruturação produtiva e a flexibilização da força de trabalho afetaram a população juvenil, que não dispõe de condições de equidade em meio à grande concorrência no mercado de trabalho. São, portanto, os jovens os maiores prejudicados pelas novas relações trabalhistas, pois ao mesmo tempo em que se justifica sua exclusão do mercado de trabalho pela baixa qualificação, exige-se deles experiência profissional e capacitação. A pesquisa foi realizada com oito jovens, que responderam um questionário combinando perguntas abertas e fechadas, numa abordagem qualitativa, de forma que pudéssemos reconhecer a singularidade do sujeito e realidade por eles vivida.

Palavras chave: Trabalho, Flexibilização Trabalhista, Jovens, Projeto da Aprendizagem

LISTA DE SIGLAS

- IDES** – Irmandade do Divino Espírito Santo
- PROMENOR** – Sociedade Promocional do Menor Trabalhador
- CCQs** – Círculos de Controle de Qualidade
- ONG** – Organização Não-Governamental
- DAS** – Diretoria de Assistência Social
- BESC** – Banco do Estado de Santa Catarina
- CASAN** – Companhia Catarinense de Águas e Saneamento
- PNBEM** – Política nacional do Bem Estar do Menor
- FUNABEM** – Fundação Nacional do bem Estar do Menor
- ECA** – Estatuto da Criança e do Adolescente
- NUI** – Núcleo da Infância
- CEIG** – Centro de Educação Infantil Girassol
- NAE** – Núcleo Arte e Educação
- NUFT** – Núcleo Formação e Trabalho
- UFSC** – Universidade Federal de Santa Catarina
- PJT** – Programa Jovem Trabalhador
- FGTS** – Fundo de Garantia sobre Tempo de Serviço
- CeAP** – Centro de Aprendizagem Profissional
- PJA** – Projeto Jovem Aprendiz
- RG** – Registro Geral (Carteira de Identidade)
- CPF** – Cadastro de Pessoa Física
- CLT** – Consolidação das Leis Trabalhistas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
1. MUNDO DO TRABALHO E SEU PROCESSO DE TRANFORMAÇÃO.....	11
1.1 Como podemos definir o trabalho?.....	11
1.2 Processo histórico das relações de trabalho.....	13
1.3 Taylorismo, Fordismo e Acumulação Flexível.....	20
2. CONTEXTUALIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E DOS PROJETOS DESENVOLVIDOS.....	29
2.1 Processo histórico da Instituição.....	29
2.2 População atendida e programas desenvolvidos.....	31
2.3 Serviço Social na Instituição.....	33
2.4 Núcleo Formação e Trabalho – NUFT.....	34
2.5 Atribuições dos profissionais de Serviço Social dentro do NUFT.....	38
2.6 Estatuto da Criança e do Adolescente e Lei da Aprendizagem.....	42
3. TRABALHO E JUVENTUDE: MOTIVOS QUE LEVAM OS JOVENS A SE INSERIREM NO MERCADO DE TRABALHO.....	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS.....	63
Anexo A: Regulamento de Pais.....	64
Anexo B: Regulamento Interno.....	65
Anexo C: Lei da Aprendizagem, Lei nº 10097/00.....	67
Anexo D: Decreto nº 5598/05.....	70
APÊNDICE.....	79
Roteiro para entrevista.....	80

INTRODUÇÃO

Compreender as transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho é fundamental para entendermos as relações sociais na contemporaneidade. O ingresso dos jovens no mercado de trabalho também está diretamente ligado à essas transformações, sendo os jovens, em sua maioria, atingidos pela precarização das relações trabalhistas.

Com a reestruturação produtiva, apoiada na reorientação do fluxo de produção, houve a flexibilização da força de trabalho, tendo as empresas adotado a política da maior eficiência com redução de custos, através da racionalização dos processos de trabalho. Consequentemente, tivemos o fechamento de muitos postos de trabalho e a precarização do trabalho. O mercado passou a exigir maior qualificação e competência dos trabalhadores, acirrando a concorrência pelos postos de trabalho. Os trabalhadores tornaram-se polivalentes, assumindo várias funções, tornando possível a extinção de cargos como controle e gerência, contribuindo para o crescimento das taxas de desemprego. Como forma de convencimento dos trabalhadores à aceitarem essa nova forma de organização produtiva, prega-se a “ideologia do medo”, destacando o alto índice de desemprego existente.

A reestruturação produtiva, com a flexibilização da força de trabalho, afetou de forma direta a população juvenil, que não dispõe de condições de equidade em meio à grande concorrência no mercado de trabalho. Diante da grande competitividade e das altas taxas de desemprego os jovens estão ocupando postos mais instáveis e com condições de trabalho mais precárias que as dos adultos, além de terem de enfrentar uma crescente seletividade, onde muitas vezes não apresentam nenhuma qualificação, pois ainda não concluíram o ensino médio, superior ou curso profissionalizante.

Diante de tantas exigências do mercado de trabalho, principalmente a de uma experiência profissional para contratação, é crescente o número de jovens que procuram ingressar no mercado de trabalho através de projetos como do Jovem Aprendiz, garantindo além de experiência, seus direitos trabalhistas. No entanto, um dos fatores que pode ser observado na inserção dos jovens no mercado de trabalho, através do Projeto de Aprendizagem, é que grande parte desses jovens provém da classe trabalhadora, enquanto que os jovens da classe burguesa, em geral, ingressam no mercado de trabalho somente após concluírem o ensino médio ou mesmo curso profissionalizante. Partindo desse fato, pode-se observar que, além da busca de uma aprendizagem, grande parcela dos jovens busca a

inserção no mercado de trabalho motivado pelas necessidades financeiras, passando a contribuir com a renda familiar.

Sabemos que, apesar da existência de algumas políticas que incentivam a inserção dos jovens no mercado de trabalho, com a garantia dos direitos trabalhistas (como a Lei da Aprendizagem, Lei 10.097/00, que veio regulamentar a inserção de jovens entre quatorze e vinte e quatro anos no mercado de trabalho), essas políticas não são suficientes para cobrir toda demanda existente, havendo ainda grande parcela de jovens inseridos no mercado informal de trabalho, sem a garantia de seus direitos, vivendo numa relação de trabalho precarizado.

Tendo em vista as dificuldades acima postas e considerando o crescimento do número de jovens inscritos no Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR nos últimos cinco anos, surgiram alguns questionamentos quanto aos motivos que levam os jovens à procurarem por trabalho a partir dos quatorze anos de idade. Seriam as exigências do mercado de trabalho ou a condição financeira da família? Esses questionamentos levaram a realização da pesquisa com os jovens já inseridos no mercado de trabalho, para os quais questionou-se também o valor do trabalho e o que entendem por Projeto de Aprendizagem.

Para a realização da pesquisa foram entrevistados oito jovens inseridos no mercado de trabalho através da Instituição, sendo que a escolha dos mesmos se deu de forma aleatória. A abordagem utilizada nesta pesquisa foi a qualitativa, permitindo reconhecer a singularidade do sujeito, além de admitir a importância de se conhecer sua realidade social e buscar compreender o contexto no qual ele está inserido.

Dessa forma, utilizou-se para construção da pesquisa questionário semi-estruturado, combinando perguntas fechadas, para obtenção de informações sócio-demográficas (como idade, sexo, grau de escolaridade) e perguntas abertas, para que não houvesse uma antecipação das respostas dos entrevistados proporcionando maior elaboração de suas opiniões e qualificar as respostas obtidas.

Para o embasamento e análise das entrevistas foi realizada pesquisa documental e bibliográfica. A pesquisa documental utilizou-se para a verificação do crescimento do número de jovens inscritos no Projeto Jovem Aprendiz nos últimos cinco anos, na Instituição. Já a pesquisa bibliográfica foi necessária para fazermos uma abordagem teórica sobre as formas de trabalho e as transformações ocorridas nas relações trabalhistas, com considerações sobre as condições nas quais muitos jovens, especialmente os da classe trabalhadora, concorrem nesse competitivo mercado.

Para melhor compreender o processo de inserção dos jovens através do Projeto de Aprendizagem foi contextualizada a Instituição IDES/PROMENOR, enfatizando o Projeto Jovem Aprendiz dentro do Núcleo Formação e Trabalho, onde foi realizado Estágio Curricular Obrigatório, no período de março à novembro de 2009, disciplina esta que compõe a grade curricular do curso de graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. As transformações na legislação trabalhista, especialmente a Lei da Aprendizagem, também são abordadas para maior compreensão desse processo.

Assim sendo, o trabalho é composto por três capítulos, onde no primeiro está definido o que é o trabalho e suas principais transformações no processo histórico. Destacam-se, nesse capítulo, as mudanças que vem ocorrendo no sistema de produção capitalista, passando pelo Taylorismo e Fordismo, até chegarmos à acumulação flexível, pontuando também algumas das principais exigências do mercado de trabalho, na atualidade. Como autores mais relevantes neste capítulo temos Marx, Lukács, Braz e Netto, Antunes, Chiavaneto, Lara e Harvey.

O segundo capítulo traz a contextualização histórica da IDES/PROMENOR, com apresentação dos projetos executados na Instituição e o trabalho realizado pelos profissionais de Serviço Social nesses projetos. A ênfase neste capítulo deu-se ao Projeto Jovem Aprendiz, pois o acompanhamento desse projeto, através do Estágio Curricular Obrigatório, motivou a realização da pesquisa que compõe o terceiro capítulo deste trabalho.

Desta forma, o terceiro capítulo traz a análise da pesquisa, baseada na discussão de autores como Quiroga e Pochmann. Estes autores discutem especialmente as maiores barreiras enfrentadas pelos jovens, tanto para se inserirem no mercado de trabalho quanto na aceitação pela sociedade quando estão fora deste mercado. Através dos motivos, alegados pelos jovens entrevistados, que os levaram a buscar trabalho, conseguimos observar como eles são, desde muito novos, incentivados a trabalhar, seja na busca de experiência profissional, seja para auxiliar na renda familiar. Também sofrem grande pressão do mercado de trabalho, que exige trabalhadores cada vez mais especializados e qualificados. Assim, a concorrência torna-se desigual, uma vez que os jovens ainda estão em processo de formação profissional.

Por fim, concluímos trazendo algumas considerações sobre o trabalho elaborado.

CAPÍTULO I

1. MUNDO DO TRABALHO E SEU PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO

1.1 Como podemos definir o trabalho?

O trabalho pode ser compreendido como ocupação manual ou intelectual, que tem como finalidade transformar a natureza, ou seus recursos naturais, de acordo com as necessidades do homem. Ele é indispensável para sobrevivência do homem, pois é através dele que ocorre a apropriação dos recursos naturais disponíveis, proporcionando maior interação dele com a natureza. É por meio do trabalho, ou da apropriação dos recursos naturais, que o homem mostra seu domínio sobre o mundo, diferenciando-se dos demais animais. De acordo com Lara (2008; p. 212):

o trabalho é a mediação ineliminável do homem com a natureza, que objetiva suprir as carências humanas, sejam elas materiais ou espirituais. No processo de apropriação da natureza, o ser começa a produzir os seus meios de vida e a si mesmo, pois ao objetivar-se pelo trabalho ele não só supre suas carências imediatas como também cria novas carências, que vão se complexificando ao longo da história da humanidade.

Em outras palavras, o homem rompeu com o padrão natural das atividades na medida em que passou a transformar os recursos oferecidos pela natureza. Enquanto os animais agem naturalmente, seja se alimentando, buscando abrigo ou mesmo se reproduzindo, os homens passaram a agir não somente por instintos, mas de acordo com suas necessidades e vontades. Esse rompimento se deu a partir do momento em que nossos ancestrais deixaram de ser quadrúpedes para se tornar bípedes, condição essa que possibilitou os homens a utilizarem livremente as mãos na produção e transporte de objetos. A evolução biológica de nossos ancestrais possibilitou o desenvolvimento da capacidade intelectual, instigando-os a criar novos instrumentos, aperfeiçoando suas habilidades e estimulando o desenvolvimento de seu cérebro, dotando-o de inteligência. Segundo Lukács (1978; p. 10)

a essência do trabalho consiste precisamente em ir além dessa fixação dos seres vivos na competição biológica com seu mundo ambiente. O momento essencialmente separatório é constituído não pela fabricação de produtos,

mas pelo papel da consciência, a qual, precisamente aqui, deixa de ser mero epifenômeno da reprodução biológica.

O desenvolvimento da capacidade intelectual pode ser considerado um divisor de águas na história do homem, pois este passou a se distinguir dos demais animais à partir dessa capacidade. Também é um marco na história do trabalho, pois o homem passa a transformar a natureza, adaptando os recursos naturais à suas necessidades de sobrevivência. Novas situações foram sendo desencadeadas, com novas configurações na forma de organização dos grupos humanos, transformando o homem primitivo num ser social, ou seja, o homem passa a viver em sociedade e se desenvolver como ser humano. Conforme Braz e Netto (2006; p. 34): “O trabalho não é apenas uma atividade específica de homem em sociedade, mas é, também e ainda, o processo histórico pelo qual surgiu o ser desses homens, o ser social”.

Para Lukács (1979), esse processo se explica através da ontologia do ser social, pois é por meio do trabalho que as relações entre os homens são alteradas, estabelecendo ao homem uma nova forma de relacionamento com a natureza, considerada social, pois reflete as ações humanas. Desse modo, o trabalho torna-se uma categoria histórico-social. E ainda: o trabalho

não efetua apenas uma mudança de forma no elemento natural: ele imprime no elemento natural, ao mesmo tempo, seu próprio fim, claramente conhecido, o qual constitui a lei determinante do seu modo de agir e ao qual tem de subordinar a sua vontade. Deste modo é enunciada a categoria ontológica central do trabalho: através dele realiza-se, no âmbito do ser material uma posição teleológica que dá origem a uma nova objetividade (LUKÁCS, 1979; p. 04).

Essa objetividade nasce das necessidades humano-sociais, porém para se tornarem um fim em si, é necessário que se busque os meios para tal, ou seja, que se tenha conhecimento da natureza suficiente para atingir esse fim.

Com as novas aptidões o homem adquire conhecimento desses meios e as atividades passaram a ser executadas de forma coletiva, tornando-as interdependentes. Essa interdependência exigiu do novo ser não apenas uma nova forma de organização da sociedade, como também novas relações entre os sujeitos, pois de nada adianta o homem se apropriar de um conhecimento se este não for compartilhado, ou ensinado a outros homens. Braz e Netto (2006; p. 33) afirmam que “a partir das experiências imediatas do trabalho, o sujeito se vê impulsionado e estimulado a generalizar e a *universalizar* os saberes que detém”. A esse processo de transformações da sociedade e do ser social está vinculado outro progresso importante para o desenvolvimento tanto dos seres quanto das relações de trabalho: a

comunicação. A comunicação passa a ser fundamental principalmente para a transmissão do aprendizado, adquirido através das experiências de trabalho, fazendo surgir uma linguagem articulada que possibilita ainda a expressão das diferentes percepções dos homens sobre o mundo que os cerca.

As transformações e evoluções tanto nas formas de trabalhar quanto do trabalho em si, não seriam possíveis se o homem não fosse dotado de sua capacidade teleológica, ou seja, além de sua capacidade de criar e modificar a natureza de acordo com as suas necessidades, o homem possui outra particularidade fundamental que o distingue dos demais animais: a capacidade de projetar o trabalho em sua mente, antes de executá-lo. Em outras palavras, a construção do trabalho ou do resultado a ser alcançado é projetado primeiramente de forma ideal. Afirma Yamamoto (2001; p. 40-41):

a dimensão teleológica é a capacidade do homem de projetar antecipadamente na sua imaginação o resultado a ser alcançado pelo trabalho, de modo que, ao realizá-lo, não apenas provoca uma mudança da forma da matéria natural, mas nela realiza seus próprios fins.

Dessa forma entende-se que há uma divisão do processo de trabalho em dois planos: o subjetivo (que é a projeção do processo e do resultado a ser alcançado) e o objetivo (que é o resultado atingido a partir da execução do trabalho). A realização do trabalho, portanto, só se concretiza quando o plano subjetivo é objetivado, transformando a matéria de acordo com a objetivação do sujeito que o efetua.

1.2 Processo histórico das relações de trabalho

O trabalho surgiu quando, ainda no período primitivo, o homem deixou de ser nômade e passou a cultivar pequenos pedaços de terra de onde tirava a maior parte de sua alimentação. Foi nesse período que o homem começou a transformar a natureza de acordo com suas necessidades, pois os produtos tal como eram oferecidos por esta já não o satisfaziam. Com algumas ferramentas e um pouco de conhecimento, o homem percebeu que conseguia tirar da terra mais do que ela oferecia naturalmente. Instalou-se assim a propriedade comunitária dos meios de produção, onde todos tinham os mesmos direitos sobre estes e cada indivíduo os recebia de acordo com suas necessidades. Com o desenvolvimento das forças produtivas a comunidade primitiva começou a se desintegrar e as unidades comunitárias se decomporam em unidades familiares. Quando o homem passou a utilizar a técnica da fundição dos metais e

a domesticar os animais aumentou enormemente o rendimento das plantações. Os meios de produção foram aperfeiçoados e o homem passou a controlar o tempo e os períodos para plantação e colheita, além de aprender algumas técnicas como a irrigação, que aumentaram o rendimento da lavoura. Também o artesanato avançou e se tornou mais especializado. Esses avanços provocaram importantes transformações sociais. Os meios de produção, assim como os produtos obtidos a partir do trabalho, que antes pertenciam à comunidade passaram a pertencer às unidades familiares e iniciou-se um intercâmbio de mercadorias entre essas unidades. O resultado desse progresso foi a produção de bens numa quantidade superior à necessária para a manutenção do grupo, para suprir suas necessidades imediatas. Em outras palavras, é nesse período que surge o excedente econômico. Conforme Braz e Netto (2006; p. 57):

o surgimento do excedente econômico, que assinala o aumento da produtividade do trabalho, opera uma verdadeira revolução na vida das comunidades primitivas: com ele, não só a penúria que as caracterizava começa a ser reduzida, mas, sobretudo, aparece na história a possibilidade de acumular os produtos do trabalho.

A partir da produção do excedente econômico, surgem duas novas situações principais que irão marcar toda história do processo de trabalho: a mercadoria, que é o objeto de troca do excedente produzido e a possibilidade de exploração do trabalho humano. Assim, a comunidade passou a se dividir entre os que produzem os bens e os que se apropriam dos bens excedentes. O surgimento dessas possibilidades, de acumulação e de exploração, ocasionou a adoção de uma nova prática social, o escravismo.

O escravismo era uma situação aceita e necessária para a economia das sociedades antigas e se dava em diferentes espaços e nas mais variadas funções. Os senhores eram proprietários das terras, dos meios de produção e dos escravos. Estes trabalhavam para os senhores, recebendo em troca apenas o mínimo necessário para a sobrevivência, enquanto seu senhor se apossava dos bens excedentes, por eles produzidos, e os negociava no mercado. Também os escravos eram tratados como mercadorias por seus senhores, sendo que seu preço variava de acordo com sua procedência, destino, sexo e idade. A partir do trabalho escravo, uma vez que os custos da produção se tornaram baixos em função do trabalho gratuito, a acumulação de bens e riquezas cresceu e, conseqüentemente, a economia das sociedades antigas deu um salto. Com um grande número de escravos foi possível realizar obras grandiosas, como construção de diques e canais de irrigação, prédios, pontes e abrir estradas.

Em contrapartida, as pessoas livres da sociedade, que já não precisavam se preocupar com o trabalho físico, passaram a dedicar seu tempo às artes e às ciências (BRAZ; NETTO, 2006).

O trabalho escravo, no entanto, atingiu seu limite quando não mais podia proporcionar crescimento à economia. Os senhores, satisfeitos com o trabalho gratuito dos escravos não se preocupavam em aperfeiçoar as técnicas existentes e tão pouco os escravos tinham interesse em buscar novas técnicas para aumentar a produção. As riquezas dos senhores eram aumentadas a partir da conquista de novas terras, arruinando os pequenos proprietários, que eram expulsos de suas propriedades e acabavam engrossando a massa de empobrecidos, que não possuíam meios de sobrevivência.

Essa relação de produção, com as limitações acima postas, encontrou uma barreira para continuar o seu desenvolvimento, que só seria superada com uma revolução social, fato este que ocorreu com a crise do Império Romano. A crise que se instalou nesse Império, somado às pressões das insurreições (provocadas pelos escravos juntamente com os segmentos mais pobres da população livre) e as invasões bárbaras¹ ocorridas em seu território, fez com que esse Império ruísse, levando consigo o escravismo.

Com o fim do escravismo e após um período de transição, surgiu um novo modo de produção, o feudalismo. O feudalismo caracterizou-se pela divisão das terras em feudos, onde cada senhor feudal era proprietário de seus servos. Estes, no entanto, se distinguiam dos escravos pelo fato de serem livres. Os servos prestavam serviços ao seu senhor, recebendo em troca um pedaço de terra de onde tiravam seu próprio sustento, os instrumentos necessários para o trabalho, além da proteção de seu senhor. Os servos tinham a opção de herdar a terra recebida pelo seu senhor, para isto, no entanto, era necessário que lhe pagassem uma taxa. Mesmo considerados pessoas livres, eles tinham de manter fidelidade ao seu senhor, sendo que em caso de fuga ou mudança eram duramente penalizados (BRAZ; NETTO, 2006).

Paralelamente à produção agrícola nos feudos, que gerava um excedente significativo, havia a confecção do artesanato, destinado à troca. Essas trocas, que ganharam destaque principalmente com as Cruzadas² e foram se tornando mais comuns com as caravanas de mercadores, vindas principalmente do Oriente, motivaram a expansão das relações

¹ São denominadas de invasões bárbaras a série de migrações de vários povos que ocorreu nos anos 300 à 900 a partir da Europa Central e posteriormente se estendendo à todo continente. O nome bárbaro, que em latim significa estrangeiro, foi atribuído pelos romanos aos povos que não tinham sua cultura e costumes, nem sua organização política (COTRIM, 2002).

² As Cruzadas foram movimentos militares, de caráter parcialmente cristão, que partiram da Europa Ocidental, com o objetivo de colocar a Terra Santa e a cidade de Jerusalém sob a soberania cristã. As Cruzadas ocorreram entre os séculos XI e XIII (COTRIM, 2002).

comerciais, fortalecendo as relações entre os mercadores, que se organizaram em ligas, como forma de associação de seus membros.

O desenvolvimento do comércio trouxe grandes transformações na economia do período feudal, uma vez que este incentivava a nobreza ao consumo de mercadorias, sendo que estas passaram a ser negociadas em dinheiro e não mais como objetos de troca por outras mercadorias. Também foi através do comércio que surgiram as cidades, pois era nelas que se concentravam os núcleos comerciais. A expansão do comércio despertou o interesse dos comerciantes pelo lucro, nova forma de riqueza que, diferentemente da riqueza dos senhores feudais, obtida através do acúmulo de terras e o que delas era extraído (denominada riqueza imobiliária), preconizava o acúmulo do dinheiro (chamada riqueza mobiliária) (BRAZ; NETTO, 2006).

O crescimento da economia de base mercantil foi um dos fatores que contribuiu para a crise do feudalismo, crise esta que se iniciou no século XIV e atingiu seu ápice no século XVIII, quando esse sistema se desenvolveu para o capitalismo.

A agrícola e a pecuária, base da economia feudal, a partir do século XIV já não apresentava o mesmo êxito de resultados em sua produção, pois “as terras já cultivadas revelavam-se esgotadas e não havia recursos técnicos à época para recuperá-las” (BRAZ; NETTO, 2006; p. 71). Com o empobrecimento do solo e conseqüente queda na produção agrícola, como alternativa passou-se a utilizar as terras destinadas à agricultura para produção pecuária, o que forçou uma redução na produção agrícola. Paralelamente à crise nos feudos, limitações técnicas diminuíram drasticamente a extração produtos como o sal, pedras preciosas, além de metais como a prata, moeda de troca utilizada no comércio, trazendo dificuldades nas negociações dos mercadores. As dificuldades acima postas colocaram em confronto as classes então existentes, pois com a redução de suas riquezas e sem perspectivas da conquista de novas, os senhores feudais passaram a explorar seus servos com maior intensidade. Além do conflito entre essas classes, também os senhores feudais passaram a se confrontar, instalando um cenário de intensos conflitos sociais.

Mesmo sendo vencidos nesse quadro de disputas, a revolta dos servos provocou importantes transformações no sistema feudal, tais como a negociação das terras e a substituição gradativa do pagamento em trabalho pelo pagamento em dinheiro. Teve-se também a formação de um novo cenário político, com centralização do poder e criação de um Estado Absolutista. A centralização do poder foi, na verdade, uma resposta dos senhores feudais à rebeldia de seus súditos. No entanto, ao mesmo tempo em que repreendeu o movimento destes, limitou seu próprio poder, pois o poder passou a ser centralizado na figura

do rei. Também foi através do Estado Moderno ou Absolutismo, que surgiram as estruturas próprias de um Estado, tais como a força armada, a burocracia e o sistema fiscal (BRAZ; NETTO, 2006).

A consolidação de um Estado Absolutista beneficiou outra classe, que não teve influência direta na reconfiguração do quadro político: os mercadores. Estes se tornaram importantes protagonistas econômicos no interior do sistema feudal e fizeram surgir uma nova classe: a burguesia. A ascensão econômica da burguesia, com a expansão do comércio internacional e conseqüente enriquecimento, em nada agradou a nobreza, que até então era o principal detentor de riquezas.

O choque de interesses entre nobreza e burguesia, tornou-se uma barreira para o desenvolvimento burguês, motivando um novo confronto, que culminou na Revolução Burguesa. Essa Revolução foi iniciada com os grupos mercantis no século XIV (que se consolidaram numa nova classe social) e ultrapassou os séculos XVII e XVIII, onde essa classe construiu sua hegemonia político-cultural, criando condições para um confronto direto com o sistema feudal. A data simbólica da tomada do poder pela burguesia é 1789, com a Revolução Francesa. Nascia ali um novo sistema econômico, o capitalismo, baseado na economia de mercado, perdurando até os dias atuais (BRAZ; NETTO, 2006).

Esse novo sistema caracteriza-se principalmente pelo acúmulo de riquezas através da venda de mercadorias, para o qual são fundamentais a divisão social do trabalho e a propriedade privada dos meios de produção. Para uma maior compreensão desse processo, pode-se fazer um comparativo entre a produção mercantil simples (que surgiu no escravismo, porém se desenvolveu no feudalismo) e a produção capitalista industrial. Enquanto que na produção mercantil simples havia o trabalho pessoal de artesãos e camponeses, sendo estes também donos dos meios de produção, na produção capitalista, o capitalista é o proprietário dos meios de produção, porém não é ele quem trabalha. “Ele compra a força de trabalho que, com os meios de produção que lhe pertencem, vai produzir mercadorias” (Braz e Netto 2006; p. 83). Ou seja, ocorre nesse âmbito uma relação de exploração da força de trabalho, comprada pelo capitalista em troca de um salário. Esses modos de produção se diferem ainda na forma de proverem o lucro. Enquanto que na produção mercantil simples o lucro provinha da circulação de mercadorias, ou seja, o lucro do comerciante era a diferença recebida entre o valor cobrado pela mercadoria e seu valor real, no capitalismo o lucro é obtido através da exploração do trabalho. Essa exploração ocorre quando o capitalista compra a força de trabalho por um valor inferior ao seu valor real. Em outras palavras, o valor produzido pelo

trabalho é superior ao salário pago ao trabalhador. Essa forma de lucro é chamada por Marx de mais-valia.

Em Braz e Netto (2006; p. 88) o capitalismo é definido como

a organização da sociedade na qual a terra, as fábricas, os instrumentos de produção, etc. pertencem à um pequeno número de proprietários fundiários e capitalista, enquanto a massa do povo não possui nenhuma ou quase nenhuma propriedade e, por isso, deve vender a sua força de trabalho.

A instituição desse novo sistema de produção trouxe grandes transformações nas relações de produção e também sociais, pois passou a vigorar uma nova forma de produção, a de mercadorias, impulsionada principalmente pela descoberta das máquinas à vapor. Com a utilização dessas máquinas a produção de mercadorias deu um salto, pois foi significativa a potencialização de transformação da natureza em bens para o consumo. Esse aumento proporcionou maior disponibilização de produtos para a população e com o maior consumo, conseqüentemente aumentaram os lucros dos capitalistas.

Essa fase do capitalismo é conhecida como capitalismo industrial, sendo a sociedade nesse período dividida em três classes: os trabalhadores assalariados, os proprietários de terras e a burguesia industrial. Seu desenvolvimento deu-se primeiramente no Reino Unido, na segunda metade do século XVIII, para a qual contribuíram vários fatores, tais como: nessa região havia grandes reservas de carvão e ferro, principais matérias-primas desse período; a Grã-Bretanha havia firmado vários tratados comerciais importantes, através dos quais garantia a exportação de parte de sua produção; a disponibilização de força de trabalho de baixo custo, pois com a Lei de Cercamento de Terras³ houve um grande êxodo rural e a população migrou para as cidades em busca de trabalho assalariado nas manufaturas; além da burguesia inglesa ter capital suficiente para instalação das indústrias, compra de matéria-prima e contratação da força de trabalho.

No período em que ocorreu a Revolução Industrial européia, em especial Espanha e Portugal, já dominavam os mares e possuíam um avançado sistema de navegações, que possibilitou a expansão do comércio para o Oriente e continente americano. A busca de matéria-prima e metais preciosos, nestas regiões, para a produção industrial, contribuiu fundamentalmente para a expansão das indústrias, pois a conquista de novos comércios

³ A política do cercamento consistia na transformação das áreas comuns aos servos e senhores (fato comum no sistema feudal) em áreas de pastagem para as ovelhas. Como os vassalos dependiam dessas áreas para tirar seu sustento, com a implementação dessa Lei estes se viram obrigados a abandonar os campos e procurar trabalho assalariado nos centros urbanos, provocando o êxodo rural (COTRIM, 2002).

incentivava o aumento da produção e o crescimento das indústrias. Assim, a produção de alimentos pelos países latino-americanos foi fundamental para a manutenção e reprodução da força de trabalho dos países industriais.

A força de trabalho de baixo custo era outro fator favorável aos capitalistas, pois com a Lei de Cercamento e migração dos camponeses para as cidades, a força de trabalho se tornou abundante, fazendo surgir um exército industrial de reserva⁴. Diante desse contexto, a classe operária passou a se submeter às formas de produção impostas pelos capitalistas, onde freqüentavam uma rotina de quatorze à dezesseis horas diárias de trabalho, péssimas condições de trabalho e higiene e salários insignificantes. As condições de trabalho eram as mesmas para todos, não importando se eram mulheres ou crianças. Diante disso produziu-se um quadro de miséria e desemprego, que marcou a Revolução Industrial.

Outra grande mudança ocorrida com a Revolução Industrial refere-se à política. Se no período feudal a intervenção do Estado nas relações comerciais beneficiou os mercadores, no sistema capitalista a economia necessitava de maior liberdade para sua expansão. Com a Revolução Burguesa, os monarcas viram seu poder diminuído e submetido aos interesses dos burgueses, que passaram a ter forte influência na política, conquistando maior liberdade para empreender acordos diplomáticos e governar de acordo com os interesses das atividades comerciais. A política passou a ser regida sob a teoria do liberalismo, cuja principal característica é a defesa da liberdade política e econômica e os princípios básicos são a defesa da propriedade privada, mínima intervenção do Estado na economia nacional, liberdade econômica (livre mercado) e constituição de um Estado de direito.

As teorias econômicas passaram a vigorar principalmente no final do século XIX, após a Segunda Revolução Industrial⁵, onde se destacaram as teorias de Adam Smith⁶ com a criação da teoria do liberalismo econômico. Segundo essa teoria

a vida econômica deve afastar-se da influência estatal, uma vez que o trabalho segue os princípios econômicos e a mão de obra está sujeita às mesmas leis da economia que regem o mercado de matérias-primas ou o comércio internacional. Os operários, no entanto, estão à mercê dos patrões, porque estes são os donos dos meios de produção. A livre concorrência é o postulado central do *liberalismo econômico* (CHIAVENATO, 1983; p. 30).

⁴ Essa é uma referência atribuída ao grande contingente de desempregados originados pelo sistema de produção capitalista.

⁵ A denominada Segunda Revolução Industrial ocorreu por volta de 1860, quando passou a se utilizar novas fontes de energia e a industrialização se expandiu por toda Europa, Estados Unidos, Rússia e Japão (COTRIM, 2002).

⁶ Adam Shmit (1723 – 1790) foi um economista e filósofo escocês, considerado o pai da economia moderna e principal criador da teoria do liberalismo econômico (CHIAVENATO, 1983).

Além dessa teoria, Adam Smith preconizava também a divisão do trabalho e a especialização das tarefas, num estudo de tempos e movimentos, mais tarde desenvolvido por Taylor⁷. Essa teoria será apresentada no próximo item.

1.3 Taylorismo, fordismo e acumulação flexível

Taylor iniciou sua carreira na empresa *Midvale Steel Co* onde ingressou como operário, assumindo posteriormente diversas funções até chegar ao cargo de engenheiro. Devido a uma série de dificuldades enfrentadas pelos industriais, especialmente na relação com os operários e a forma destes trabalharem, Taylor passou a estudar o tempo e o movimento do trabalho dos operários. Iniciou seus estudos “de baixo para cima”, tendo primeiramente observado “as tarefas de cada operário, decompondo os seus movimentos e processos de trabalho, aperfeiçoando-os e racionalizando-os” (CHIAVANETO, 1983; p. 38-39). O objetivo desse estudo era demonstrar que a produtividade do trabalho podia ser aumentada significativamente:

através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento (HARVEY, 2005; p. 121).

Em suas conclusões, Taylor afirma que “o operário não tem capacidade, nem formação, nem meios para analisar cientificamente o seu trabalho e estabelecer racionalmente qual o método ou processo mais eficiente” (CHIAVANETO, 1983; p. 42), propondo para tanto uma nova organização na estruturação das empresas. Surgiu assim a especialização do trabalho, onde cada operário passou a executar uma tarefa específica, fragmentando a produção. Desta forma,

o operário perdeu a liberdade e a iniciativa de estabelecer a sua maneira de trabalhar e passou a ser confinado à execução automática e repetitiva durante toda a sua jornada de trabalho, de uma operação ou tarefa manual, simples e padronizada (CHIAVENATO, 1983; p.45).

⁷ Frederick Winslow Taylor é o engenheiro norte americano que desenvolveu a teoria da Administração Científica, tendo em 1911 lançado o livro *Princípios da Administração Científica*. Sua teoria ficou conhecida como taylorismo (CHIAVENATO, 1983).

Não bastava, entretanto, apenas fazer a divisão das tarefas, “era necessário selecionar cientificamente os trabalhadores de acordo com suas aptidões, prepará-los e treiná-los para produzirem mais e melhor, de acordo com o método planejado” (CHIAVENATO, 1983; p.52). Taylor preconizava ainda a hierarquização do trabalho nas empresas, propondo a divisão entre o trabalho físico e o intelectual. Sugeriu também a supervisão funcional, onde todas as fases de um trabalho deveriam ser supervisionadas, de forma a verificar se a execução das atividades estava em conformidade com o proposto.

Apesar de o processo de produção com separação entre gerência, concepção, controle e execução já estar bem avançado em muitas indústrias, em 1914 Henry Ford lançou o sistema de produção Fordista, baseada no sistema Taylorista. O sistema de produção Fordista revolucionou a indústria automobilística, através da implantação da primeira linha de montagem automatizada. Segundo Antunes (1999; p. 37), o Fordismo

estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a operação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor de veículos. (...) Era necessário também racionalizar ao máximo as operações realizadas pelos trabalhadores, combatendo o “desperdício” na produção, reduzindo o tempo e aumentando o ritmo de trabalho, visando a intensificação das formas de exploração.

O Fordismo significou a implantação da produção em massa através de sua automatização. No entanto, esse regime vai muito além dessa automatização, pois Ford teve uma visão diferenciada do processo de produção, entendendo que uma produção em massa necessitava de um consumo em massa. Para tanto, Ford introduziu a jornada de trabalho de oito horas e cinco dólares como forma de proporcionar ao trabalhador tempo e condições de consumir a grande quantidade de produtos que vieram a ser produzidos. Harvey (2005; p. 122) define essa visão como a principal diferença entre o Fordismo e Taylorismo e afirma que

o propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária a operação do sistema de montagem de alta produtividade. Era também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores.

Ford depositou grande confiança em seu sistema de produção, tanto que aumentou os salários de seus trabalhadores no começo da Grande Depressão⁸, na expectativa de recuperação do mercado e da confiança da comunidade dos negócios (HARVEY, 2005). A crise, no entanto, era mais forte que o método adotado por Ford e o Estado viu-se obrigado a intervir na economia, na tentativa de salvar o capitalismo. Para tanto o então presidente norte-americano Franklin Delano Roosevelt implantou o New Deal ou Novo Acordo, com uma série de programas que objetivavam a recuperação da economia norte-americana⁹.

O New Deal resultou de estudos realizados por economistas e técnicos, onde se destacou o economista John Maynard Keynes, destacando Vieira (1992; p. 86) que:

na linha de raciocínio de Keynes, a desgraça econômica do capitalismo nos Estados Unidos e nos demais países industriais nasce de insuficiente investimento por parte dos empresários. Se as empresas não crescem, o governo precisa criar as condições para tal crescimento. Keynes propõe atividade deliberada de investimento governamental temporariamente, até que a economia volte à sua posição regular.

A crise obrigou o capitalismo a repensar a doutrina do liberalismo econômico e aceitar uma política intervencionista, sendo o Estado importante agente mediador na superação da crise que havia se espalhado pelo mundo.

Apesar de ter revolucionado o sistema de produção industrial, o Fordismo encontrou várias barreiras para sua expansão no período entre guerras. As principais delas, de acordo com Harvey (2005) foram a resistência por parte dos trabalhadores de um processo de produção com longas jornadas de trabalho rotinizado, onde a exigência de habilidades manuais tradicionais inexistiam e era exercido grande controle sobre o ritmo e a organização do processo de produção, ao qual os trabalhadores não estavam habituados, assim como o modo e mecanismos de intervenção estatal. Foi necessário um “quase-colapso” do sistema capitalista, na década de 1930, para que “as sociedades capitalistas chegassem a alguma nova concepção da forma e do uso dos poderes do Estado” (HARVEY, 2005; p. 124).

Ainda conforme Harvey (2005; p. 125)

⁸ Grande Depressão é o nome atribuído à crise capitalista de 1929, que perdurou até o fim da Segunda Guerra Mundial, sendo esse considerado o maior e pior período de recessão econômica do século XX (COTRIM, 2002).

⁹ “O New Deal se caracteriza pelo dirigismo estatal, pois contém medidas a serem aplicadas pelo Estado com a finalidade de reorganizar a economia e a sociedade norte-americanas. Preservando a lei do mercado e as bases do capitalismo, pressupondo forte intervenção estatal, as medidas incluídas no New Deal visam a ordenar a vida econômica, controlando o mercado financeiro, combatendo o desemprego e o desamparo da velhice por meio de subvenções, estimulando a elevação da produção e das rendas, subindo os salários e reduzindo a jornada de trabalho, orientando a produção para o mercado interno, sem negligenciar o externo” (VIEIRA, 1992; p. 85-86)

o problema da configuração e uso próprios dos poderes do Estado só foi resolvido depois de 1945. Isso levou o fordismo à maturidade como regime de acumulação plenamente acabado e distintivo. Como tal, ele veio a formar a base de um longo período de expansão pós-guerra que se manteve mais ou menos intacto até 1973.

Como já mencionado, a forma de produção Fordista, baseada na teoria Taylorista, foi durante décadas a forma mais avançada de produção capitalista, porém na década de 1970 esse sistema começou a dar sinais de esgotamento. O sistema de produção começou a ser questionado pela classe operária, que passou a manifestar sua insatisfação quanto ao modo de produção e métodos utilizados. Também os movimentos sociais se intensificaram, cobrando do Estado medidas mais eficazes no combate aos problemas sociais. Mais uma vez o sistema capitalista entra em crise, tendo como consequência grande recessão econômica. Para Antunes (1999; p. 29-30), as principais causas da crise capitalista e consequente recessão econômica foram:

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

O resultado dessa crise foram duas décadas (de 1970 e 1980) de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. Reajustes estes que proporcionaram o

surgimento de um novo regime de acumulação, denominado de acumulação flexível. Para Harvey (2005; p. 140) esse regime

é marcado por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ele se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, e sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado setor de serviços, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas.

A acumulação flexível é, na verdade uma forma encontrada pelo capital de manter ou aumentar a produção, sem aumentar o número de trabalhadores. Essa possibilidade se dá por meio do aumento da exploração da força de trabalho, exigindo do trabalhador uma nova configuração, ou seja, fazendo com que este seja mais qualificado, participativo, multifuncional e polivalente. Essa nova configuração é destacada por Antunes (1999; p. 53), quando este coloca:

se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta” merecem destaque, e são citadas como exemplos a ser seguidos, aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade.

Podemos dizer que o sucesso desse regime é a fragilidade da classe operária, que se sente ameaçada diante das grandes crises capitalistas e sofre com as conseqüências do desemprego estrutural¹⁰, cujas taxas têm atingido níveis altíssimos inclusive nos países capitalistas avançados. Essa situação reflete na precarização dos contratos de trabalho, sendo estes muitas vezes de caráter temporário, além da terceirização dos serviços e descentralização da produção. Ocorreu também uma retração dos direitos trabalhistas e diminuição dos poderes sindicais com substituição das categorias sindicais pelo sindicalismo de empresas.

¹⁰ Essa expressão é utilizada para designar o desemprego decorrente da reestruturação produtiva, assim como aquele causado pela implantação de novas tecnologias como a robótica e a informática.

Por trás da acumulação flexível está o sistema de produção toyotista¹¹, que veio substituir o fordismo/taylorismo. Diferentemente do fordismo/taylorismo, o toyotismo apresentou uma forma de produção vinculada à demanda, buscando atender as necessidades dos consumidores de forma mais individualizada, além de ter uma produção regulada de acordo com o fluxo de circulação das mercadorias, ou seja, evitando o grande estoque das mesmas.

O Toyotismo é considerado como uma das formas encontradas pelas empresas para superação de crises cíclicas do capitalismo, tendo os empresários se obrigado “a entrar numa onda de inovações tecnológicas e organizacionais” (LARA, 2006; p. 16). Essas novas técnicas, tanto de produção quanto de organização da gerência científica do trabalho resultaram na chamada III Revolução Industrial, marcada pelo intenso processo técnico-científico. Todos os conhecimentos científicos foram repassados para produção industrial, fazendo crescer o desenvolvimento tecnológico e especializando a produção. Harvey (2005; p. 151) lembra que

o acesso ao conhecimento científico e técnico sempre teve importância na luta competitiva, mas, também aqui, podemos ver uma renovação de interesse e de ênfase, já que, num mundo de rápidas mudanças de gostos e de necessidades e de sistemas de produção flexíveis (em oposição ao mundo relativamente estável do fordismo padronizado), o conhecimento da última técnica, do mais novo produto, da mais recente descoberta científica, implica a possibilidade de alcançar uma importante vantagem competitiva.

O acirramento na competitividade, portanto, força as indústrias a se atualizarem constantemente, buscando a mais avançada tecnologia disponível no mercado, recorrendo principalmente à robótica e à informática. As novas tecnologias exigem trabalhadores mais especializados e capacitados, além de fechar um número significativo de postos de trabalho.

Outra característica fundamental desse sistema de produção é a política da qualidade total, chamada por Antunes (1999; p. 50) de “falácia”, pois segundo ele “quanto mais qualidade total os produtos devem ter, menor deve ser seu tempo de duração”. Em outras palavras, a necessidade imperiosa da acumulação de riquezas faz as indústrias diminuírem a vida útil das mercadorias, aumentando seu fluxo de circulação. Qualidade total, portanto, significa menor durabilidade e menor tempo de vida. Um exemplo dessa tendência depreciativa se configura na indústria de computadores, onde “os sistemas de softwares torna-

¹¹ O modo de produção toyotista surgiu logo após a Segunda Guerra Mundial, no Japão, elaborado por Taiichi Ohno e implantado na fábrica da Toyota. A implantação desse modelo de produção foi essencial para a recuperação da economia japonesa, arrasada pela guerra (CHIAVENATO, 1973).

se obsoleto e desatualizado em tempo bastante reduzido, levando o consumidor à sua substituição, pois os novos sistemas não são compatíveis com os anteriores” (ANTUNES, 1999; p. 51).

Conforme já mencionado, a mecanização da produção industrial traz como consequência a diminuição dos postos de trabalho, além de tornar o trabalhador polivalente. Por outro lado, ocorre a valorização do trabalho em equipe, sendo solicitado ao trabalhador sua participação nos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs)¹², visando melhorar a produtividade das empresas por meio da discussão do desempenho do trabalho. A produção também é descentralizada, pois as indústrias voltam sua produção ao que lhes é de especialidade, transferindo grande parte de sua produção às empresas terceirizadas.

Os reflexos do processo de reestruturação produtiva recaem principalmente sobre a classe trabalhadora, ocorrendo a precarização dos postos e dos contratos de trabalho, sendo muitos trabalhadores contratados apenas por temporadas, de forma unilateral ou na condição de subcontratados. Essa precarização caracteriza um aumento do número de trabalhadores informais, ou seja, que estão inseridos no mercado informal de trabalho, sem vínculo empregatício, trabalhando sem carteira assinada e sem contribuir com a Previdência Social e consequentemente não usufruindo dos direitos trabalhistas como férias, décimo terceiro salário, auxílio doença, seguro desemprego, inclusive perdendo o direito à aposentadoria.

No atual contexto, para se manter no mercado de trabalho, o trabalhador deve ser polivalente, qualificado, conhecer os processos tecnológicos, mostrar iniciativa, criatividade, conhecer os diferentes processos dentro da empresa. Além disso ele precisa saber vender e consertar, receber e dar ordens e principalmente “vestir a camisa da empresa”.

Na periferia desse grupo de trabalhadores considerados especializados, estão os *subproletários tardios*, denominação atribuída por Lara (2006; p. 21):

que compõe o número crescente de trabalhadores – parciais temporários – sem os mínimos sociais para reproduzirem dignamente; são representados pelo trabalho feminino mal remunerado, pelos jovens sem experiência no mercado de trabalho e pelos trabalhadores acima de 40 anos, considerados “velhos” para o trabalho. Esses trabalhadores estão sempre sujeitos às oscilações do mercado e podem a qualquer momento estar desempregados ou empregados precariamente.

¹² Os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), constituem “grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalhador, que o fordismo desprezava” (ANTUNES, 1999; p. 55).

Esse quadro é observável também no Brasil, onde a implantação do capitalismo industrial se deu tardiamente, expandindo-se principalmente a partir da segunda metade do século XX, quando seguiu a tendência monopolista. Como consequência dessa tendência tivemos (e isso perdura até os dias atuais), a concentração de capital e de renda de um lado e redução salarial e aumento da jornada de trabalho de outro.

Com a crise da década de 1980, que afetou todo modo de produção até então predominante, o capitalismo tenta se reerguer através de uma reestruturação econômica. Nos países centrais do capitalismo essa reestruturação ocorreu por meio da modernização das indústrias, com o avanço da tecnologia da informação, implantação de sistemas cada vez mais modernos de produção, acirrando inclusive a concorrência intercapitalista e refletindo na precarização das relações de trabalho, afetando sobremaneira a subjetividade dos trabalhadores. Já nos países em desenvolvimento, onde podemos incluir o Brasil, a reestruturação econômica se deu através de maiores investimentos na economia, promovendo um crescimento acelerado. Neste investimento, no entanto, foram retirados recursos destinados as políticas públicas, privatizando um grande número de empresas estatais. Essa, aliás, foi uma das propostas contidas no Consenso de Washington, política de ajuste econômico na qual os países emergentes se comprometeram a diminuir os gastos públicos em prol da recuperação do crescimento econômico.

O corte dos gastos públicos defasou ainda mais as frágeis políticas sociais de nosso país, ampliando a lacuna existente entre Estado e sociedade civil. O afastamento do Estado proporcionou o crescimento do chamado terceiro setor, onde destacam-se as Organizações Não-Governamentais – ONGs, sem fins lucrativos.

Por Terceiro setor entende-se o espaço ocupado pela sociedade civil,

composto de organizações sem fins lucrativos, criadas e mantidas pela ênfase na participação voluntária, num âmbito não-governamental, dando continuidade às práticas tradicionais da caridade, da filantropia e do mecenato e expandindo seu sentido para outros domínios, graças sobretudo à incorporação de cidadania e de suas múltiplas manifestações na sociedade civil (FERNANDES, 1997 *apud* FIGUEIRÓ, 2001; 79).

As primeiras ONGs surgiram no Brasil na década de 1970 e segundo Figueiró (2001; p. 77)

as ONGs, assim como os demais atores da sociedade civil, desenvolveram-se basicamente em torno de causas ligadas à defesa da cidadania e da construção de uma sociedade mais justa, através da ação participativa e

democrática. Neste sentido, atuavam de maneira a transformar os aspectos negativos da realidade social, manifestados principalmente por meio de movimentos sociais e/ou de associações comunitárias de bairros, através da tematização destes na esfera pública.

Na década de 1990, no entanto, essas organizações ganharam nova configuração, passando a caracterizar ações voluntárias de instituições filantrópicas destinadas a prestação de serviços sociais, defendendo inclusive as políticas de parcerias entre o setor público com as entidades privadas sem fins lucrativos (FIGUEIRÓ, 2001). Consequentemente, o Estado vem se desresponsabilizando frente as expressões da questão social, mantendo apenas políticas focalistas e assistencialistas que não visam a promoção dos indivíduos como portadores de direitos. Nesse contexto ocorre o fortalecimento e o crescimento do terceiro setor, que atua nos mais diversos setores. Cabe citar aqui a Instituição IDES/PROMENOR, organização filantrópica, sem fins lucrativos, onde um dos Núcleos de trabalho insere e acompanha jovens aprendizes no mercado de trabalho.

Junto a esta Instituição foi realizada uma pesquisa com jovens inseridos no mercado de trabalho, com o objetivo de identificar os principais motivos que levam os jovens a procurarem emprego a partir dos quatorze anos de idade. A Instituição, os resultados e análise da pesquisa serão destaque dos próximos capítulos deste trabalho.

CAPÍTULO II

2. CONTEXTUALIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO IDES/PROMENOR E DOS PROJETOS DESENVOLVIDOS

2.1 Processo Histórico da Instituição

A instituição Irmandade do Divino Espírito Santo – IDES foi criada em 1773. Em 1910 iniciou suas atividades sociais com a fundação do abrigo Lar São Vicente de Paulo, atendendo inicialmente órfãos do sexo feminino e funcionando em caráter de internato e semi-internato. Em 1994, no entanto, teve uma alteração no perfil do público atendido, quando foram recebidas no Lar crianças vindas do Centro Educacional Dom Jaime de Barros Câmara, até então mantido com recursos do Governo do Estado. Em 1977 foi criado o Jardim de Infância Girassol, visando atender crianças de dois a seis anos de idade, provenientes de famílias que se encontravam em situação de vulnerabilidade social. Ainda em 1977, foi incorporada à IDES a Sociedade Promocional do menor Trabalhador - PROMENOR. Esta foi fundada em 1971, com o objetivo de oferecer ao adolescente oportunidades de desenvolvimento integral. A criação da PROMENOR foi impulsionada pela necessidade colocada pela Comissão do Setor do Menor da Capital, que no final da década de 1960 passou a estudar a situação do menor na cidade de Florianópolis. Diante das muitas necessidades apresentadas por essa demanda (podemos citar a mendicância ou trabalhos precários como biscateiros ou guardadores de carros), a Comissão percebeu a necessidade da criação de um programa destinado a esta população, que lhes pudesse proporcionar melhores condições de vida. Assim, criou-se o Projeto Menor Trabalhador. A Comissão, no entanto, entendeu não haver tempo para execução do projeto, pelo fato de seus membros já atuarem em outros programas sociais. Sugeriu-se então que o projeto fosse executado pela Diretoria de Assistência Social – DAS, alegando esta não ter recursos técnicos para sua execução. A situação foi então apresentada ao prefeito da época Sr. Ari Oliveira, que alegou não ter recursos para sua implantação. Assim, em reunião posterior um, dos membros da Comissão sugeriu que o projeto fosse assumido pelas primeiras Damas do Estado e do município, sendo estas, respectivamente, as Sras Dayse Werner Salles e Lucinda Araújo. Estas aceitaram o desafio e arregimentaram mais pessoas para a execução do projeto. Juntou-se então um grupo de senhoras que passaram a integrar a Comissão e a planejar suas ações. Para a execução do

projeto criou-se a PROMENOR, com a finalidade de “promover o menor economicamente necessitado, disciplinando, organizando, orientado, dirigindo e assistindo sua atividade laboriosa, mantendo para tal, serviços que realizem seus objetivos” (ZUBACHT, 1999; p. 08).

No final de 1971 a PROMENOR, quando o Sr. Ari Oliveira era prefeito do município de Florianópolis, foi reconhecida como de utilidade pública municipal e no ano seguinte, 1972 quando era governador do estado de Santa Catarina o Sr. Colombo Salles, como de utilidade pública estadual. As atividades oferecidas estavam voltadas para a atenção, escolarização, alimentação, distribuição de material escolar e oferta de trabalho. No ano de 1972, foi encaminhado o primeiro jovem ao mercado de trabalho pela PROMENOR. Naquele momento os jovens eram inseridos em empresas como Banco do Estado de Santa Catarina - BESC e Companhia Catarinense de Águas e Saneamento – CASAN, onde exerciam a função de *office-boy/girl*. Nesse período o foco de atendimento eram crianças e adolescentes de sete a dezoito anos, cujo atendimento funcionava em regime de semi-internato, com realização de atividades no horário das sete às dezoito horas.

Com o passar do tempo, os programas oferecidos foram sendo ampliados. Os recursos financeiros, no entanto, não acompanharam esse crescimento, ficando escassos e insuficientes para a manutenção de todos os programas. Não vendo outra solução, em 1977 a então diretora da PROMENOR Sra Maria Tereza Bandeira Maia, procurou a diretoria da IDES para expor a situação de crise que se instalara na Instituição. Surgiu, a partir desse encontro, uma proposta de incorporação da PROMENOR pela IDES. Essa incorporação deu-se através de um acordo, no qual a diretoria da IDES se comprometeu a investir e dar continuidade aos programas desenvolvidos pela PROMENOR, agora, no entanto, mantidos e administrados pela IDES. Assim surgiu a Instituição IDES/PROMENOR, cuja natureza jurídica é de uma associação civil, sendo reconhecida como Instituição católica de caráter filantrópico, beneficente e assistencial, tendo como área de abrangência a região da grande Florianópolis, com atendimento de crianças e adolescentes de zero a dezoito anos.

Os recursos financeiros para a manutenção dos projetos oferecidos pela Instituição são provenientes de subvenções municipais, doações de associados e da comunidade, comercialização dos produtos confeccionados na Instituição (artesanato em madeira, brechó, biscoitos, bordados, brinquedos, etc.), parcerias com empresas para encaminhamento de jovens aprendizes, aluguel de imóveis que compõem o seu patrimônio e recursos obtidos através de promoções e eventos com a colaboração da comunidade para sua realização.

Tendo em vista que o público alvo da IDES/PROMENOR são crianças e adolescentes, esta sempre esteve vinculada às políticas que visam a proteção e garantia dos direitos destes.

Quando de sua incorporação, em 1977, regia a Política Nacional do Bem Estar do Menor (PNBEM), lei 4513/64, implementada através da Fundação Nacional do Bem Estar do Menor (FUNABEM), “que primava pelo atendimento das necessidades básicas dos “menores”, através de recursos que possibilitassem a sua sobrevivência, o desenvolvimento de sua personalidade e a sua integração na comunidade” (ZUBACHT, 1999; p. 08). Já na década de 1980, com a Constituição Federal de 1988, foi revogado o Código de Menores e a PNBEM. O termo menor também foi abolido e substituído pelo termo adolescente. A Constituição passou a assegurar os direitos das crianças e adolescentes através dos artigos 227 e 228, constando no Art. 227:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, crueldade e opressão.

Com o intuito de regulamentar esses artigos, foi criado em 1990 o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei nº 8069, sendo este

responsável pelo redirecionamento na questão da infância e adolescência buscando a consolidação de uma concepção de criança e adolescente, sem discriminação de raça, cor ou classe social, enquanto cidadãos em desenvolvimento (ZUBACHT, 22; 1999).

Quando do surgimento do ECA, a IDES/PROMENOR redirecionou todos os seus projetos de acordo com a política preconizada por este.

2.2 População atendida e programas desenvolvidos

Atualmente, existem na Instituição três núcleos de atendimento, desenvolvendo cada qual atividades específicas. O trabalho desenvolvido por cada núcleo é direcionado a um público específico, de acordo com a faixa etária ou condição social na qual se encontra. Entretanto, todos são voltados para crianças e adolescentes de zero à dezoito anos, que estão em situação de vulnerabilidade social. No total são atendidas na Instituição cerca de mil crianças e adolescentes, divididos em três núcleos, cuja descrição das atividades desenvolvidas segue abaixo:

Núcleo da Infância (NUI): compreende o abrigo Lar São Vicente de Paulo e o Centro de Educação Infantil Girassol (CEIG). O abrigo Lar São Vicente de Paulo atende atualmente vinte e cinco crianças entre zero e seis anos, em regime de internato, vítimas de negligência familiar, abandono, maus tratos ou abuso. 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 um pediatra voluntário, uma pedagoga voluntária, uma fisioterapeuta voluntária, uma dentista voluntária, duas cozinheiras, dezesseis auxiliares materno infantil, além de cuidadores voluntários.

O CEIG atende diariamente duzentas e quinze crianças em caráter de creche, num período de onze horas diárias. O público alvo são crianças de um ano e meio a seis 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 auto-descoberta e construção de sua personalidade. Utiliza-se de 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 onze professoras, todas com formação de nível superior em pedagogia, quatorze auxiliares de sala, uma secretária, além de uma 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 cento e oitenta e cinco crianças e adolescentes de seis a quatorze anos, nos períodos matutino e vespertino (eles freqüentam o núcleo no horário oposto ao escolar). 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 duzentas crianças e adolescentes, sendo estes provenientes de famílias com baixa renda e situação de vulnerabilidade. O objetivo desse projeto é envolvê-los em atividades prazerosas, onde possam desenvolver habilidades conceituais e pessoais, que façam a diferença no ambiente em que vivem. A equipe de trabalho deste núcleo é composta por uma coordenadora (que também é Assistente Social), uma educadora social, uma pedagoga, uma auxiliar de

coordenação, uma psicóloga, quatro monitores de educação, seis professores cedidos pela prefeitura municipal, um estagiário de Serviço Social, um estagiário de música e dois estagiários de informática.

Núcleo Formação e Trabalho (NUFT): compreende o atendimento de adolescentes de quatorze a dezoito anos, oportunizando a estes a inserção no mercado de trabalho, juntamente com uma capacitação profissional. Também é realizado o acompanhamento do desenvolvimento destes jovens 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 preza o Estatuto da Criança e do Adolescente e as leis trabalhistas. A inserção destes adolescentes no mercado de trabalho ocorre através de convênio estabelecido entre a Instituição e empresas de caráter público ou privado. São parte integrante da equipe de trabalho deste núcleo uma coordenadora (que tem formação em Serviço social), uma assistente social, uma pedagoga, uma educadora social (que tem formação em Serviço Social), uma auxiliar de escritório, três estagiárias provenientes da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC e sete educadores provenientes da ONG Escola Oficina da Vida.

2.3 Serviço Social na Instituição

A inserção do Serviço Social na IDES se deu em 1961, quando esta profissão iniciou seus trabalhos em nosso estado. Inicialmente era vista como uma profissão de cunho caritativo e caráter religioso, exercido pelas damas da alta sociedade. Os esforços estavam voltados para as obras sociais, no entanto a assistência consistia basicamente na doação de donativos.

Na PROMENOR o Serviço Social está presente desde a sua fundação, em 1971, sendo todos os seus projetos coordenados por assistentes sociais. Ao longo de sua trajetória e também com a constituição da nova Instituição, IDES/PROMENOR, o Serviço Social foi sofrendo importantes transformações, passando o assistente social de mero executor de atividades assistenciais para a coordenação dos Núcleos, com certa autonomia para conduzir suas ações, assumindo tanto funções de gerenciamento como de execução propriamente dita.

Segundo Karine Oara Zubacht, assistente social e coordenadora 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, num 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 e no aproveitamento de possíveis oportunidades.

Compete também aos profissionais de Serviço Social garantir a participação da Instituição no contexto comunitário visando a participação e integração junto aos Conselhos Municipais, Universidades, Ministério Público, Poder Judiciário e demais organizações governamentais e não-governamentais. A ação desses profissionais dentro da Instituição é de fundamental importância, pois são eles que formulam, avaliam, implementam e alteram os projetos vinculados ao Núcleo, tendo como referência as mudanças no contexto social (ALBRECHT, 2008).

As ações desses profissionais, portanto, estão voltadas para o atendimento das mais diversas questões demandadas pelos usuários, buscando a garantia dos direitos (e mostrando-lhes os meios de acesso a estes) e o fortalecimento dos sujeitos, para que estes possam ter uma vida que lhes traga maior dignidade e autonomia.

Conforme Iamamoto (1999 *apud* NASCIMENTO, 2008; p. 27)

um dos maiores desafios que o Assistente Social vive no presente é desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalhos criativos e capazes de preservar e efetivar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano.

O assistente social deve, portanto, estar preparado para atender as demandas emergentes, sempre num processo de contextualização e compreensão da realidade na qual vivem os sujeitos, não esquecendo a particularidade que cada situação demanda.

2.4 Núcleo Formação e Trabalho – NUFT

O Projeto Jovem Trabalhador - PJT foi inserido no NUFT com o objetivo de inserir e acompanhar adolescentes de dezesseis a dezoito anos no mercado de trabalho, nas empresas conveniadas com a Instituição, promovendo sua capacitação, com a garantia dos direitos trabalhistas (contrato de trabalho, férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS), preconizado pelo ECA, cujo artigo 69 prevê que o adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, sob condição de respeito a pessoa em desenvolvimento e capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Para os adolescentes se inscreverem no PJT, era necessário que estivessem regularmente matriculados na rede de ensino¹³, além de terem certificado de participação em curso de capacitação para o trabalho. Quando da vigência do PJT, a Instituição contava também com o Programa Centro de Aprendizagem Profissional – CeAP, onde eram oferecidos aos adolescente, a partir de quatorze anos, e familiares, cursos de capacitação como informática, espanhol, empreendedorismo, inglês para informática, capacitação para o primeiro emprego e montagem e manutenção de microcomputadores. Capacitação essa obrigatória para os jovens que tinham interesse em se inserirem no mercado de trabalho através do Projeto.

Depois de admitidos em uma das empresas conveniadas, os jovens trabalhadores, dentro do PJT, executavam diferentes atividades na empresa, sempre acompanhados de um supervisor, priorizando seu processo de desenvolvimento e aprendizagem. Além das atividades práticas realizadas na empresa, os jovens participavam dos encontros de formação oferecidos pela Instituição (eram realizados dois encontros a cada semestre), onde eram abordados temas como sexualidade, prevenção ao uso de drogas, conflitos familiares e mundo do trabalho. Ao completar dezoito anos e onze meses o jovem era desligado do Projeto, por esta ser a idade limite para participação do mesmo.

A partir de 2005, com o Decreto nº 5.598, ficou estabelecido que todas as empresas devem oferecer aos aprendizes atividades de formação teórica paralelamente ao desenvolvimento prático. Para tanto, a Instituição passou a trabalhar também com o Projeto Jovem Aprendiz - PJA, visando dar suporte às empresas que quisessem se adequar à nova Lei, oferecendo para tanto a formação teórica. Com o trabalho desse novo projeto a idade mínima para inscrição dos jovens que quisessem concorrer a uma vaga de trabalho diminuiu para quatorze anos. Para a inscrição no PJA não era necessário apresentar o certificado de participação em curso de capacitação para o trabalho, pois neste projeto os jovens participavam de formação teórica semanalmente, sendo para tanto destinado um dia de seu trabalho. A partir de 2007 a Instituição passou a trabalhar somente com o PJA, através do qual insere e acompanha jovens no mercado de trabalho, oferecendo também os módulos da formação teórica, conforme prevê a Lei da Aprendizagem.

¹³ Conforme prevê o Art. 63 do Estatuto da Criança e do Adolescente: a formação técnico profissional obedecerá aos seguintes princípios:

I – garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
II – atividade compatível como desenvolvimento do adolescente;
III – horário especial para o exercício das atividades.

Nessa formação são trabalhados diferentes conteúdos, distribuídos em nove módulos cuja frequência é obrigatória, justamente por este ser considerado um dia de trabalho. Jovens que faltam com frequência à formação e não apresentam justificativa para estas faltas, podem ser desligados do Projeto. Em seu total, esses módulos compreendem carga horária de 300 horas/aula, sendo abordados os seguintes conteúdos:

- ❖ **A Empresa:** conceitua-se o que é uma empresa, quais os tipos de empresa existentes, como elas se organizam e estruturam, quais suas áreas de atuação e tipos de serviço que oferecem;
- ❖ **Cidadania:** são abordados conteúdos relacionados aos direitos e deveres fundamentais, meio ambiente e a importância de sua preservação, conceituação e papel da família, conceito de cidadania e participação na sociedade, além da discussão de assuntos relacionados à adolescência (como sexualidade e drogas);
- ❖ **Desafios e Oportunidades da Atualidade:** nesse módulo é apresentada aos jovens a diferença entre mercado formal e informal de trabalho, são colocados os desafios provenientes do mundo globalizado e conceitua-se mercado de trabalho e cooperativismo;
- ❖ **Educação Digital:** os jovens trabalham noções básicas para uso das ferramentas de informática e internet;
- ❖ **Esporte, Cultura e Lazer:** são desenvolvidas atividades voltadas à noções de cultura, esporte e lazer, inclusive com visitas à diferentes Instituições e fundações;
- ❖ **O Ambiente de Trabalho:** nesse módulo conceitua-se o trabalho, faz-se o jovem perceber a importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, aborda-se sobre os diferentes tipos de doenças ocupacionais que podem ser adquiridas no trabalho e possíveis métodos de prevenção;
- ❖ **Palavras e Números:** são abordados conteúdos da matemática financeira, realizadas atividades de raciocínio lógico, além de buscar o aperfeiçoamento da comunicação escrita e falada dos jovens, através do estudo da língua portuguesa;
- ❖ **Serviços Administrativos, Financeiros e Comerciais:** são discutidos assuntos referentes ao planejamento de tarefas, organização de documentos e materiais, tipos e métodos de arquivamento, controle de estoque, técnicas de venda, serviços bancários, atendimento ao público e rotinas administrativas;
- ❖ **Trilha para o futuro:** são repassadas dicas de postura em uma entrevista, como elaborar um currículo, onde distribuí-los, além de elencar as carreiras profissionais existentes observando com as quais cada jovem mais se identifica.

Os educadores que ministram estes módulos provêm da Organização Escola Oficina da Vida, com a qual a Instituição firmou parceria. A Escola Oficina da Vida é uma Organização Não-Governamental, que além de realizar trabalhos voluntários em diferentes espaços da sociedade, trabalha com educação de crianças e jovens.

As inscrições para o Projeto ocorrem uma vez ao ano, onde podem se inscrever jovens de quatorze à dezesseis anos, que possuem a documentação necessária e estiverem regularmente matriculados a partir da quinta série do ensino fundamental. Em média são atendidos anualmente trezentos e cinquenta jovens pelo Projeto. Segundo Karine a capacidade máxima da Instituição de inserção de jovens no mercado de trabalho é de seiscentos jovens ao ano, no entanto essa absorção depende da abertura de um número maior de vagas nas empresas, assim como da assinatura de novos convênios. A limitação do número de vagas gera uma demanda reprimida anual próxima a cento e sessenta jovens¹⁴. Conforme Karine, coordenadora do NUFT, para evitar um número ainda maior de jovens que não conseguem ser atendidos pelo Projeto da Aprendizagem da PROMENOR, foram realizadas algumas mudanças dentro do Núcleo, tais como a abertura das inscrições somente uma vez ao ano (sendo estas realizadas no período de um mês), ao invés destas estarem abertas o ano todo. A concentração do período de inscrições diminui o número de inscritos e conseqüentemente decresce o número de jovens não atendidos pelo Projeto da Aprendizagem da Instituição, no entanto, não soluciona o problema da demanda reprimida.

Atualmente, o número de jovens inseridos no mercado de trabalho através do projeto desta Instituição é de aproximadamente trezentos e cinquenta e oito, estando estes lotados em sessenta e quatro empresas conveniadas, instaladas na região metropolitana da grande Florianópolis.

O PJA constitui-se num espaço de aprendizado e qualificação profissional para estes jovens, tendo cada qual um supervisor na empresa na qual está inserido, cujo papel é orientar e supervisionar o trabalho do jovem. O objetivo da supervisão é proporcionar ao jovem oportunidade para desempenhar com competência as atividades que lhe são atribuídas, aperfeiçoando suas aptidões profissionais, vinculando a isto os conteúdos estudados nos módulos de formação oferecidos pela Instituição.

Conforme consta na Lei da Aprendizagem, Artigo 429

¹⁴ Entende-se por demanda reprimida os jovens que não conseguem ser atendidos pelo projeto, seja pelo fato destes terem atingido a idade limite estipulado pela Instituição para concorrer às vagas (esta idade é de dezesseis anos e cinco e meses), seja pelo fato do jovem já estar inserido no mercado de trabalho, seja pelo fato deste não estar estudando ou ainda pela falta de interesse do próprio jovem.

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 profissional¹⁵.

As empresas que adotam o PJT recebem incentivos com redução de oito para dois por cento do FGTS, além de estarem cumprindo a legislação e atuando como empresa socialmente responsável. Oportunizam ainda a aprendizagem, contribuindo para a transformação social por meio da empregabilidade.

2.5 Atribuições dos profissionais de Serviço Social dentro do NUFT

As atribuições dadas às assistentes sociais dentro do Núcleo consistem em: planejar, executar e avaliar o período de inscrições dos jovens nos projetos de aprendizagem; selecionar jovens para os processos seletivos nas empresas conveniadas, conforme perfil solicitado; encaminhar jovens para a avaliação médica ocupacional; definir substituições de jovens aprendizes nas empresas conveniadas; organizar e acompanhar os processos de admissões dos jovens aprendizes; organizar e acompanhar os processos de desligamento dos jovens aprendizes; organizar e acompanhar o período de avaliação de desempenho dos jovens aprendizes nas empresas conveniadas; planejar, executar e avaliar os treinamentos admissionais com os futuros jovens aprendizes; supervisionar e acompanhar o desempenho das estagiárias de Serviço Social; estabelecer contato com jovens e familiares; realizar atendimentos individualizados e familiares; planejar, executar e avaliar encontros com os familiares dos jovens aprendizes em conjunto com a Pedagogia; executar e avaliar encontros com os familiares e supervisores dos jovens aprendizes na empresa, em conjunto com a Pedagogia; manter alimentado o sistema de informações institucionais; manter a Coordenação informada sobre os processos técnicos; seguir normas institucionais conforme Regulamento Interno; manter atitude ética e de respeito; participar das reuniões técnicas e da equipe de trabalho do núcleo; integrar comissões de trabalho.

¹⁵ Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos sete empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da CLT) (fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: Manual da Aprendizagem, 2009).

Para a execução de todas essas atividades as assistentes sociais e estagiárias utilizam diferentes técnicas e instrumentos¹⁶, sendo estes de suma importância para o desenvolvimento das atividades da Instituição. Como principais técnicas e instrumentos utilizados destacam-se:

- ❖ **Observação e Escuta qualificada:** ocorre em momentos como os atendimentos aos usuários, ou no repasse de informações sobre o projeto ou ainda em atendimentos aos adolescentes já inseridos no Projeto Jovem Aprendiz;
- ❖ **Reuniões:** estas são realizadas com a equipe de trabalho, para preparação e avaliação das atividades desenvolvidas no NUFT;
- ❖ **Treinamentos:** que servem para informar e qualificar sobre comportamentos, noções de entrevistas aos jovens que estão se inserindo no mercado de trabalho;
- ❖ **Visitas institucionais:** para acompanhar e avaliar o desempenho dos adolescentes nas empresas e também conhecer seus locais de trabalho;

Além desses instrumentos e técnicas, são realizadas atividades de acompanhamento dos jovens no processo de aprendizagem, tais como:

- ❖ **Atendimentos tanto grupais quanto individuais:** assim que identificados a necessidade de um atendimento a Pedagoga ou Assistente Social solicita o comparecimento do jovem à Instituição para sua realização;
- ❖ **Encaminhamento** dos jovens para entrevistas de emprego em empresas conveniadas à instituição, quando surge uma vaga;
- ❖ **Plantão Social:** para atendimento tanto da comunidade em geral, que procura a Instituição para obter informações sobre o Projeto quanto dos jovens aprendizes ou familiares que procuram a Instituição para entregar documentação ou solicitar informações;
- ❖ **Registros de atendimentos:** feitos por meio de fichas cadastrais e prontuários, sendo registrados todos os contatos realizados com os adolescentes;
- ❖ **Relatório de atividades:** para registro das visitas institucionais realizadas.

Conforme já explicitado anteriormente, o NUFT conta com três estagiárias de Serviço Social, provenientes da UFSC que buscam junto ao projeto e com o acompanhamento de uma profissional, a preparação e capacitação para sua formação na profissão de assistente

¹⁶ O Serviço Social se expressa enquanto uma sistematização de práticas que particularizadas apresentam um dado conjunto de conhecimentos orientadores de ações. A sistematização de atividades e normatização das ações são absorvidos pelos Assistentes Sociais quando conceituam o método enquanto “modelos de intervenção”. A compreensão de método impõe um conjunto de procedimentos característicos da profissão que são operacionalizados pelos instrumentos e técnicas (Sarmento, 2005).

social. As atividades desenvolvidas pelas estagiárias estão voltadas para o acompanhamento de todo o processo de inserção do Jovem Aprendiz no NUFT, onde podemos destacar:

- ❖ **Plantão Social:** sala de atendimento individualizado onde os usuários recebem diversas informações sobre a Instituição e o PJA. São fornecidas orientações referentes à documentação, idade e escolaridade exigida para a inscrição no PJA, bem como sobre o funcionamento do referido programa. Caso o jovem por algum motivo não esteja apto a participar do programa, este é orientado a buscar informações em outras instituições que também oferecem a modalidade Jovem Aprendiz ou estágio, sempre incentivando-o a continuar buscando oportunidades de aprendizagem.
- ❖ **Inscrição:** o adolescente que estiver dentro dos critérios para efetuação da inscrição deve se deslocar até a Instituição no período específico para sua realização (ocorrendo esta somente uma vez ao ano, com duração aproximada de um mês), munido dos documentos pessoais, atestado de matrícula atualizado, exame da tipagem sanguínea, comprovante de residência e comprovante de renda dos pais ou responsáveis. A inscrição consiste no preenchimento de ficha com os dados pessoais (endereço, escola, telefone, RG, CPF, Carteira de Trabalho), além de entrevista de caráter subjetivo onde o jovem comenta sobre suas características pessoais, sua concepção de trabalho, o significado da família em sua vida, suas futuras pretensões profissionais entre outros assuntos.
- ❖ **Avaliação Médica:** antes de os jovens serem encaminhados para qualquer empresa estes devem passar por uma avaliação médica, com a qual será comprovada sua aptidão para o trabalho. Essa avaliação é realizada por uma clínica vinculada à Instituição, sendo o encaminhamento para a mesma feito pelos estagiários de Serviço Social.
- ❖ **Treinamento Admissional:** para participação deste são selecionados alguns jovens inscritos no PJA. Durante o treinamento são expostos os projetos desenvolvidos pela Instituição IDES/PROMENOR, dando ênfase para o PJA, bem como questões referentes à adolescência, ao mundo do trabalho, ao mercado de trabalho, processo de seleção, comportamento e postura profissional, a Lei de Aprendizagem dentre outras atividades 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 sobre como chegar à empresa, a quem se dirigir e repassa algumas dicas de como se portar durante a entrevista.

- ❖ **Admissões:** se aprovados na entrevista, os jovens são admitidos pela empresa. O processo de admissão é feito na Instituição, onde são explicados os direitos e deveres dos jovens aprendizes. Para a efetuação desse processo, os jovens devem comparecer à Instituição acompanhados de um responsável. Durante o processo, é explicado ao jovem e ao responsável o Regulamento de Pais e o Regulamento Interno dos Jovens Aprendizes¹⁷ onde estão descritos todos os direitos e deveres do jovem. Uma vez aceito o contrato, este é assinado pelo jovem e pelo responsável, tornando o jovem apto a iniciar suas atividades na empresa contratante.
- ❖ **Acompanhamento Escolar:** este 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 (podendo ser 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 mesmo solicitando a entrega de tais documentos, lembrando-o de suas responsabilidades com a Instituição.
- ❖ **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.
- ❖ **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 supervisor e o adolescente aprendiz de forma conjunta. Esta visita é realizada semestralmente.
- ❖ **Registro das visitas institucionais/avaliações:** após as visitas é registrado na ficha de cada jovem o resultado da avaliação, destacando o desempenho do jovem no trabalho a partir da avaliação do supervisor e a opinião do jovem sobre o trabalho que vem desenvolvendo dentro da empresa, além das considerações feitas referentes aos módulos

¹⁷ Esses documentos encontram-se anexados no final deste trabalho.

de formação. A identificação de possíveis problemas e os encaminhamentos realizados também são registrados.

- ❖ **Construção de relatório sobre as visita institucionais/avaliações:** após a realização das visitas aos jovens na empresa, constrói-se um relatório destacando os pontos mais relevantes das visitas, tais como: empresas visitadas, jovens avaliados, avaliação de desempenho apresentada pelo supervisor, opinião do jovem quanto ao trabalho que vem desenvolvendo, atividades executadas pelos jovens dentro da empresa, críticas ou sugestões apresentadas para os módulos da formação, críticas ou sugestões apresentadas para a Instituição, além da citação dos problemas identificados e encaminhamentos realizados.
- ❖ **Desligamentos:** realizado quando ocorre a rescisão do contrato de trabalho, podendo este ocorrer por motivos diversos: término do Contrato de Aprendizagem; desistência escolar; reprovação escolar sem motivo justificável; faltas frequentes e injustificadas à formação; por solicitação da empresa (substituição ou demissão) ou mesmo por solicitação do próprio aprendiz.
- ❖ **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.

Além de todo processo de inserção e acompanhamento dos jovens dentro do projeto, são realizados semestralmente no NUFT encontros com os pais ou responsáveis dos jovens já inseridos no mercado de trabalho, além de encontros com os supervisores desses jovens na empresa. O encontro de pais ou responsáveis visa proporcionar maior integração entre os mesmos, além de estreitar os laços entre estes e a Instituição. Nesses encontros enfatiza-se a importância da participação e acompanhamento dos pais ou responsáveis em todos os momentos da vida dos filhos, incentivando-os inclusive no processo de aprendizagem. Já o encontro de supervisores, além de buscar a integração destes e estreitar os laços entre empresas e Instituição, visa reforçar o papel fundamental que o supervisor tem para com o jovem na empresa, pois é este que orienta o jovem e coordena as atividades que lhe são atribuídas. É de extrema importância a compreensão do supervisor sobre seu papel, devendo este estar ciente de que o contrato de aprendizagem não é apenas um contrato especial de trabalho, com algumas restrições e limitações, mas principalmente trata-se de um processo de aprendizagem que tem como objetivo a formação técnico-profissional do jovem.

2.6 Estatuto da Criança e do Adolescente e Lei da Aprendizagem

O Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA foi implementado em 1990 através da Lei nº 8.069, com o objetivo de regulamentar o Artigo 227 da Constituição Federal de 1988. O ECA tem por objetivo proteger de forma integral a criança e o adolescente, nos diferentes âmbitos, entre os quais do direito à profissionalização e à proteção no trabalho. Consta, portanto, em seu artigo 60: “é proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz”.

O Contrato de Aprendizagem é considerado uma condição especial de trabalho, que visa a formação técnico profissional do jovem, tendo este que respeitar alguns critérios como a garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, o exercício de atividades que sejam compatíveis com o desenvolvimento do jovem, e o cumprimento de um horário especial de trabalho. O objetivo é garantir ao jovem o direito à profissionalização, uma vez que a formação técnico-profissional amplia as possibilidades de inserção no mercado de trabalho, oportunizando um futuro mais promissor.

Quando da proibição do trabalho aos menores de dezesseis anos, a Constituição Federal de 1988 ressaltou a possibilidade de inserção de jovens no mercado de trabalho já a partir dos quatorze anos, na condição de aprendiz. A regulamentação dessa aprendizagem ocorreu por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT¹⁸, tendo esta regulamentação passado por um processo de modernização com a promulgação das Leis 10.097 de 2000, 11.180 de 2005 e 11.788 de 2008.

A Lei 10.097, em seu artigo 428 caracteriza o contrato de aprendizagem como sendo um

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 vinte e quatro 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.

A inclusão de jovens na faixa etária entre dezoito e vinte quatro anos na condição de aprendiz ocorreu através da promulgação da Lei nº 11.180, sendo anteriormente a isto considerado como aprendiz apenas os jovens entre quatorze e dezoito anos.

¹⁸ A CLT data de 1943, quando o então presidente da República Getúlio Vargas sancionou o Decreto-Lei nº 5.452 unificando toda legislação trabalhista até então existente

O contrato de aprendizagem prevê anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, tendo o aprendiz garantido todos os direitos trabalhistas e previdenciários. Este receberá, portanto décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço num total de dois por cento sobre o valor de sua remuneração e férias. Apenas não receberá o seguro desemprego por se tratar de um contrato com duração limitada (este não poderá exceder dois anos, exceto nos casos em que o aprendiz apresentar necessidades físicas especiais), ou seja, no ato da contratação o aprendiz já é informado sobre a data de término de seu contrato.

Em 2005, com o Decreto 5.598 criou-se os parâmetros necessários para o cumprimento integral da legislação e regulamentar a contratação de aprendizes. Assim, ficou estabelecido que todas as empresas devem matricular os aprendizes em atividades de formação teórica paralelamente ao desenvolvimento prático na empresa, conforme o artigo 4 desse Decreto:

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.

As atividades de cunho teórico deverão ser oferecidas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem, porém no caso deste não oferecer cursos ou vagas suficientes para atender à demanda das empresas, estas poderão ser supridas por outras instituições qualificadas em formação técnico-profissional, tais como Escolas Técnicas de Educação ou entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, sendo que estas devem estar registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. A instituição IDES/PROMENOR, que se caracteriza como uma instituição sem fins lucrativos e trabalha com o propósito da educação e formação profissional de adolescentes está em concordância com os critérios exigidos, atuando, portanto de acordo com a legislação.

CAPÍTULO III

3. TRABALHO E JUVENTUDE: MOTIVOS QUE LEVAM OS JOVENS A SE INSERIREM NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção de jovens no mercado de trabalho “constitui uma situação especial que acompanha historicamente a evolução das economias de mercado” (POCHMANN, 2000; p. 46). Conforme já exposto anteriormente, os jovens, assim como as mulheres e trabalhadores acima de quarenta anos de idade, constituem a periferia do grupo de trabalhadores, encontrando-se em situação precária de trabalho, estando sujeitos às oscilações do mercado e correndo frequentemente o risco de ficarem desempregados ou empregados precariamente. O discurso mais utilizado para justificar a exclusão dos jovens do mercado de trabalho ou sua contratação por meio de formas precarizadas é a falta de experiência e qualificação dos mesmos. Para Quiroga (2002; p. 26),

[...] os jovens representam hoje um dos segmentos mais marcados pelas diferentes questões vividas pelo trabalho contemporâneo. Sobre eles recaem os maiores índices do desemprego geral; as ocupações precárias; a falta de proteção laboral; a rotatividade de emprego e, contraditoriamente, as exigências crescentes de qualificação para admissão aos novos postos de trabalho.

Com a implantação do neoliberalismo, a lógica utilizada pelas empresas, supostamente para superação da crise capitalista das décadas de 1980 e 1990, foi o aumento da produção, sem, no entanto, aumentar o número de postos de trabalho. Dessa forma, passou-se a exigir trabalhadores mais qualificados e polivalentes, tendo um único trabalhador que executar atividades antes realizadas por dois ou até mais trabalhadores. Conseqüentemente, tivemos o fechamento de muitos postos de trabalho, aumentando o número de pessoas desempregadas e acirrando a concorrência entre os próprios trabalhadores. Diante da abundância da oferta de força de trabalho, o mercado vem preferindo contratar trabalhadores mais experientes e qualificados, por um salário igual ou até inferior com o que contrataria um trabalhador menos qualificado, sendo o jovem, desta forma, prejudicado, pois isto dificulta sua inserção no mercado de trabalho.

Essa justificativa é também exposta por Pochmann (2000; p. 65), quando afirma que:

a linha neoliberal de atuação do governo na ocupação do jovem diz respeito à flexibilização do mercado de trabalho, partindo do princípio geral de que a produtividade dele é inferior à do adulto. Por conta disso é preciso oferecer compensações ao empregador para a contratação de um trabalhador jovem. (...) ganham maior importância as práticas de imposição de custos menores ao empregador, abaixo do salário mínimo oficial ou com redução do pagamento dos chamados encargos sociais.

Esta constatação é verificada através da Lei da Aprendizagem, explicada no capítulo anterior, onde o artigo 429 expressa a obrigatoriedade das empresas de médio e grande porte inserirem determinado número de jovens aprendizes, de acordo com o número de funcionários que esta possui. Em contrapartida, as empresas recebem incentivos do governo através da redução de pagamento no valor do FGTS por jovem aprendiz empregado, além do salário pago ao jovem corresponder a apenas cinquenta por cento do valor do salário mínimo nacional¹⁹.

O objetivo dessa Lei é regulamentar a inserção dos jovens no mercado de trabalho, principalmente dos jovens da faixa etária entre quatorze e dezesseis anos, que somente podem ser contratados na condição de aprendiz. Busca-se assim, reduzir o número de jovens inseridos no mercado informal de trabalho e tirá-los de relações de trabalho precarizadas. Dessa forma, o projeto da aprendizagem visa contribuir na formação e desenvolvimento dos jovens como futuros profissionais, preparando-os para o mercado de trabalho. Sabemos, no entanto, que não são todos os jovens que tem acesso ao projeto, permanecendo grande parcela deles no mercado informal ou empregados precariamente.

Tendo em vista o contexto acima mencionado e considerando ser a procura de trabalho por jovens com idade inferior a dezesseis anos bastante precoce²⁰, questiona-se: quais são os motivos que levam os jovens a procurarem por um trabalho com esta idade? O interesse por essa pesquisa surgiu a partir da constatação do crescimento do número de inscrições de jovens dessa faixa etária no Projeto Jovem Aprendiz da IDES/PROMENOR, nos últimos cinco anos.

Para análise da pesquisa é fundamental compreendermos as transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho que afetam diretamente as relações trabalhistas. Para tanto remetemo-nos ao primeiro capítulo deste trabalho, onde realizamos a discussão essas transformações.

¹⁹ Conforme a Lei da Aprendizagem, Lei nº 10097, o jovem aprendiz terá direito a um salário mínimo hora (ou seja, meio salário mínimo) mais vale transporte.

²⁰ Entende-se ser esta uma idade precoce pelo fato destes jovens ainda estarem freqüentando a escola (muitos inclusive ainda estão cursando o ensino fundamental) e por estarem iniciando a transição entre a infância e a vida adulta, onde muitos jovens apresentam dificuldades para assumir a responsabilidade de um trabalho.

Quiroga (2002; p. 24) lembra que o trabalho é percebido como “categoria ordenadora do modo como a sociedade se estrutura e, conseqüentemente, como elemento de referência para a formação de identidades pessoais e sociais”. O trabalho, portanto, está intrinsecamente ligado à formação da identidade dos sujeitos e é através dele que os indivíduos se vêem inseridos na sociedade, sendo vistos como sujeitos honestos, que buscam seu próprio sustento, ao contrário daqueles que, ao não trabalharem, são desvalorizados pela sociedade, que tende a tratar preconceituosamente “os segmentos sociais não vinculados ou precariamente inseridos na esfera do trabalho” (QUIROGA, 2002; p. 49). Isso demonstra que nossa sociedade ainda se revela moralista, onde o trabalho molda o caráter dos indivíduos definindo seu posicionamento dentro desta, ou seja, através da inserção ou não do indivíduo no mercado de trabalho conclui-se se este pertence ao grupo que engloba aqueles denominados de “pessoas de bem” ou se compõe a parcela dos chamados “infratores da ordem social”²¹. Nesse processo de inclusão/exclusão, no entanto, costuma-se acusar de “infratores da ordem social” todos os indivíduos que estão fora do mercado de trabalho, independentemente se são trabalhadores potenciais que estão desempregados, ou se realmente são “marginais”, recaindo essa generalização principalmente sobre os jovens da classe trabalhadora.

Os próprios jovens percebem a valorização a partir do trabalho e tem clareza da imagem que a sociedade possui dos que estão fora do mercado de trabalho. Beatriz²², quinze anos, ao ser questionada sobre o valor do trabalho, afirmou:

Trabalho acho que é fundamental, e todos nós precisamos né. Tem jovens que ficam perdidos por aí e tem jovens que não querem nada com nada, enquanto outros aproveitam as oportunidades que tem.

Isso demonstra haver uma cobrança social muito grande, como se todos os jovens ou indivíduos tivessem a oportunidade de se inserir no mercado de trabalho e os que não o fazem é por comodismo e falta de interesse e não pelas condições impostas pelo mercado e pelo sistema econômico vigente.

A não inserção de jovens, ou mesmo de indivíduos dos demais segmentos populacionais, no mercado de trabalho é justificada pelo capital com o pretexto destes não

²¹ Essa expressão foi utilizada por Quiroga (2002; p. 49), ao se referir à parcela da população excluída socialmente, e vista pela sociedade como infratores, dentre os quais podem ser citados: pobres, mendigos, desempregados, meninos de rua, viciados em drogas, alcoólatras, entre outros.

²² Os nomes atribuídos aos jovens participantes desta pesquisa são fictícios, para que seja preservada sua identidade.

possuírem a qualificação ou não terem o perfil profissional exigidos, sendo o próprio indivíduo culpabilizado por sua exclusão. Assim sendo,

o mercado de trabalho é entendido como independente do funcionamento da economia, cabendo exclusivamente ao indivíduo adaptar-se ao contexto dos empregos existentes, assim como procurando favorecer do seu próprio esforço e postura qualitativa, como forma de superação da concorrência em relação aos outros. Nesse caso a vítima do desemprego é identificada como responsável pelo próprio desemprego (POCHMANN, 2000; p. 64).

Não devemos, no entanto, esquecer que o principal fator de exclusão desses segmentos do mercado de trabalho é a maior oferta de trabalhadores do que de postos de trabalho, o que torna o mercado mais criterioso em suas seleções, exigindo trabalhadores cada vez mais qualificados. O contexto social no qual está inserida grande parcela da população e sua condição de subalternidade limitam esses indivíduos ao acesso, não só aos postos de trabalho como também na busca da qualificação exigida pelo mercado. Portanto, não podemos atribuir ao sujeito a culpa de sua situação de excluído sem considerarmos as relações sociais e econômicas na qual ele está inserido.

Diante das novas exigências do mercado de trabalho e também pela cobrança social que existe sobre os jovens para sua inserção, ou mesmo pela necessidade financeira apresentada pela família, muitos jovens buscam seu primeiro emprego muito antes de concluírem o ensino médio, parte destes já a partir dos quatorze anos de idade, sendo esta a idade mínima que o jovem deve ter para se inserir no mercado formal de trabalho. Para Pochmann (2000; p. 09)

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 e antecipado do jovem no mundo do trabalho pode marcar desfavoravelmente o seu desempenho profissional.

A inserção do jovem no mercado de trabalho está diretamente relacionada à realidade vivida pelo jovem. Como já foi exposto acima, não é o aproveitamento ou não das oportunidades oferecidas o fator crucial na forma de ingresso dos jovens no mercado de trabalho, mas o acesso que estes têm a essas oportunidades. O fator econômico é ponto decisivo nesse ingresso, onde jovens provenientes de famílias da burguesa tem a possibilidade de se qualificarem e se especializarem antes de buscarem pelo primeiro emprego, ao contrário

da realidade dos jovens provenientes da classe trabalhadora, que desde cedo já são instigados, pelos mais diversos motivos (auxiliar na renda doméstica, buscar experiência profissional ou mesmo como alternativa para evitar o envolvimento com a criminalização), a buscarem trabalho. Quiroga (2002; p. 51) explica essa realidade vivida pelos jovens ao afirmar que

a primeira dimensão pela qual o significado do trabalho é percebido, passa pela realidade do vivido. Os jovens pobres vivem variadas experiências ocupacionais que trazem nelas impregnadas os contornos reais que dão configuração ao trabalho ao qual eles têm acesso nos centros urbanos. Contornos marcados pelo modo como hoje vem se configurando o trabalho, repleto de fragilidades, precariedades, transitoriedades, desqualificações, medos, inseguranças, idealizações e desmistificações.

A precariedade das relações de trabalho na atualidade pode explicar o grande número de jovens que procuram por projetos como o da Aprendizagem para se inserirem no mercado de trabalho, podendo este ser, para muitos, não só a oportunidade de conseguir o primeiro emprego como também representar um meio mais “seguro”, com maiores possibilidades de inserção. Sabrina, dezesseis anos, justifica a procura por trabalho através da Instituição como sendo “*um começo, como a PROMENOR é o primeiro emprego, pra melhor se sair no mercado de trabalho*”.

Já Raquel, dezesseis anos, justifica sua procura por trabalho através da Instituição como sendo “*mais fácil a gente conseguir um emprego por aqui, com a ajuda de todos vocês (Instituição) do que sozinho, enviando currículo e tal e para ter experiência*”.

Para estes jovens, essa facilidade se explica pelo fato de o projeto trabalhar exclusivamente com a inserção de jovens no mercado de trabalho e por haver uma limitação na idade para inscrição no projeto, o que teoricamente diminui a concorrência, tornando a conquista de uma vaga mais provável.

A realidade vivida pela Instituição, no entanto, tem mostrado o contrário, pois o número de jovens inscritos no projeto nos últimos cinco anos cresceu (exceto em 2009, onde apresentou queda), tendo consecutivamente aumentado o número de jovens que, apesar de inscritos, não conseguiram ser inseridos no mercado de trabalho.

A tabela 1 traz a relação do número de jovens inscritos, admitidos, não atendidos e cujas fichas foram arquivadas²³, dos últimos cinco anos, na Instituição.

²³ O grupo dos não atendidos compreende os jovens inscritos que não foram inseridos até o término daquele ano, no entanto continuaram concorrendo às vagas no ano seguinte. Já o grupo dos jovens que tiveram suas fichas arquivadas são aqueles que perderam o interesse em concorrer às vagas; já estão trabalhando (encontraram uma alternativa para sua inserção no mercado de trabalho que não o Projeto Jovem Aprendiz da Instituição); não estão mais estudando (desistência escolar) ou os que atingiram a idade máxima para participação no Projeto (de

Tabela 1: Número de Jovens inscritos, admitidos, não admitidos e arquivados de 2005 a 2009.

Ano	2005	2006	2007	2008	2009
Total de jovens inscrições	474	539	590	642	562
Total de jovens admitidos	335	367	357	208	10
Total de jovens não admitidos	46	19	48	220	550
Total de jovens arquivados	93	153	185	214	2

Fonte: a Autora.

Para Pochmann (2000; p. 36), “a expansão do desemprego foi ocasionado tanto pela contínua adição de jovens no mercado de trabalho quanto pelo movimento de destruição da criação de vagas”. Isso significa que, num movimento contraditório, cresce o número de jovens que procuram por uma vaga de trabalho, enquanto que a oferta de emprego está em constante queda. Como alternativa, muitos jovens ingressam no mercado informal de trabalho, onde ainda segundo este autor, ao longo da década de 1990 teve um aumento significativo das ocupações autônomas. Entretanto, a oferta de vagas neste setor também não tem sido suficiente para atender toda demanda. Essa nova realidade coloca o jovem numa nova perspectiva profissional onde

as novas formas de trabalho são muito mais flexíveis do que o emprego assalariado, pois não se encontram subordinadas a hierarquias e nem a controles externos. Ao mesmo tempo, a trajetória profissional do jovem tende a ser mais instável, com acúmulo das mais diversas experiências profissionais (POCHMANN, 2000; P. 35).

Isso remete ao jovem uma situação ocupacional mais frágil, tornando a possibilidade da construção de carreira profissional mais remota, além destes ficarem desassistidos de políticas de proteção do trabalho e seus rendimentos serem instáveis.

Aliado às dificuldades enfrentadas pelos jovens para o ingresso no mercado de trabalho está a falta de políticas sociais destinadas à esse segmento populacional. Quiroga (2002; p. 27) lembra que pelo fato dos jovens se encontrarem numa fase de transição, não pertencendo mais ao mundo da infância e da adolescência, porém ainda fora do mundo do trabalho adulto, essa população carece de políticas de atenção, estando mais intensamente expostos ao envolvimento em processos de socialização menos aceitos. Também lhes são exigidos maiores responsabilidades, além de cobranças para que assumam uma postura adulta.

O adolescente já passa a assumir responsabilidades, comprovando hoje que a juventude é menos uma etapa de preparação e muito mais a personificação de atitudes individuais e sociais que configuram um estilo coletivo de vida e de pensar, até mesmo abaixo dos 15 anos de idade (POCHMANN, 2000; 19).

Esta cobrança é observada também nas respostas de alguns dos adolescentes entrevistados que vêem o trabalho como um meio de amadurecimento e crescimento. Jonas, dezesseis anos, ao esclarecer os motivos que o levaram à procurar trabalho foi enfático:

Uma certa independência sabe, ser um pouquinho dono do meu nariz, acho que isso me trouxe mais maturidade, mais compromissos, responsabilidade e é o que me prepara para o futuro.

Assumir maiores responsabilidades representa para muitos jovens ter maior autonomia e independência, fazendo-os sentir-se valorizados e amadurecidos, passando a assumir uma postura com responsabilidades semelhantes às dos adultos. Para Raquel, dezesseis anos, o trabalho é

bem importante, por que valoriza. Mesmo a gente não podendo ser independente, pelo que a gente ganha, por que é pouco e não dá para se sustentar, mas você já tem uma independência e não precisa pedir tudo aquilo para o pai e a mãe e começa a ver alguns valores como não chegar atrasado, ter mais responsabilidade. Eu comecei a ter bem mais responsabilidades em casa e na escola.

Assumindo esta postura, o jovem sente-se inserido na sociedade, havendo por parte desta o reconhecimento de sua participação no processo de produção e consequentemente maior aceitação social. Isso remete novamente à discussão sobre a construção da identidade do jovem, pois através do trabalho ele sente-se inserido na sociedade, além de garantir seu pertencimento a um grupo social, desconstruindo a imagem de “desocupado” ou “infrator social”.

O desejo pela independência financeira e de aquisição de novos bens materiais foi outro motivo destacado por alguns jovens, como motivação para procurar trabalho.

Na verdade porque eu sempre fui do tipo de garota que sempre quis ter independência, de ter minhas próprias coisas, mais porque minha mãe e meu pai não tinham condições de me dar, aí fiquei interessada (Fabiane, dezesseis anos).

O desejo pelo consumo pode estar atrelado à lógica capitalista, que incentiva ao consumismo através da criação constante de novas tecnologias, novas tendências e impõe novas “necessidades”, onde muitas vezes os jovens, assim como os demais segmentos sociais, ao não entrarem na onda consumista, sentem-se socialmente discriminados, pois são apontados como pertencentes à grupos socialmente inferiores. Isso reflete sobremaneira na auto-estima da população juvenil, pois sendo este um período de desenvolvimento, onde buscam sua identidade, ocorre maior necessidade de aceitação e pertencimento a um grupo social distinto. Estar na moda e ter acesso às mais diversas tecnologias pode ser fator de inclusão/exclusão dos jovens em grupos escolares, clubes ou mesmo dentro da comunidade. Desta forma,

o jovem pobre percebe-se permanentemente ameaçado, quando não excluído, em suas possibilidades de ser reconhecido e encontrar legitimidade social por meio das vivências possíveis às quais tem acesso. Sente a desqualificação de sua experiência real, quando não a sua expulsão dos códigos dominantes da sociedade (QUIROGA, 2002; p. 52).

Essa “necessidade” de consumo, no entanto, nem sempre consegue ser suprida pelos pais, sendo este basicamente um privilégio dos jovens pertencentes à classe burguesa, enquanto que os jovens da classe trabalhadora encontram como alternativa para supressão dessas necessidades sua inserção no mercado de trabalho, buscando supri-las por meio de seu próprio esforço. Quiroga (2002; p. 35), lembra que

à diferença dos demais jovens, os pobres têm no trabalho uma de suas poucas possibilidades, legitimadas socialmente, de garantir a existência – sobrevivência material, reconhecimento social e realização pessoal.

Grande parte desses jovens, porém, além de suprir suas necessidades, auxilia também na renda familiar. Mesmo não sendo este motivo exclusivo citado pelos jovens para sua inserção no mercado de trabalho, três, dos oito jovens entrevistados, o citaram.

Pra mim poder ter minhas coisas, ajudar minha mãe em casa e porque tava precisando mesmo. Precisando em que sentido? Pra mim ter minhas coisas, ter mais independência e ajudar no que for preciso em casa (Beatriz, dezesseis anos).

É porque eu estou querendo comprar algumas coisas para mim, ajudar minha mãe em casa e também para não ficar parado (Rafael, dezessete anos).

Isso retrata a realidade de muitas famílias brasileiras, pertencentes à classe subalterna, onde os filhos passam a dividir com os pais a responsabilidade de suprir as necessidades da família. Conforme Pochmann (2000; p. 56)

geralmente, quanto menor a renda familiar, maior a proporção de jovens que precisa trabalhar. Nesse caso, o abandono da inatividade pelo jovem justifica-se, muitas vezes, pelo objetivo de atender às necessidades coletivas da família, diante da insuficiência da renda familiar.

Outro fator interessante a ser observado na resposta dos jovens Beatriz e Rafael são as afirmações “*estava precisando mesmo*” e “*para não ficar parado*”. Isso nos remete novamente à discussão sobre o valor do trabalho na vida dos sujeitos, onde alguns discursos estão tão internalizados, sendo reproduzidos automaticamente. Desde cedo os jovens são instigados a trabalhar, sofrendo constante pressão social, não somente para, através de um trabalho conseguir uma renda, como também para ocupar o “tempo livre” com atividades produtivas, não caindo no ócio ou na criminalização. De modo geral, a sociedade vê os adolescentes e jovens que estão fora do mercado de trabalho como “desocupados”, vivendo apenas para o ócio e o lazer, quando poderiam estar ocupando seu “tempo livre” com um trabalho, que aos olhos da sociedade, além de gerar renda, disciplina e torna os sujeitos honestos. A valorização extrema do trabalho gera uma desvalorização do indivíduo, cuja imagem está diretamente ligada ao trabalho, ou seja, “*você é o que você trabalha*”.

Desconstruir essa imagem não é tarefa fácil, pois aos olhos da sociedade todas as qualidades a nós atribuídas provêm do trabalho: nossa posição social, nossa capacidade de produção, nosso caráter, nossa dignidade e até mesmo nosso valor como ser social. Já no discurso pregado pelo capital, as oportunidades no mercado de trabalho são iguais para todos, mas o sucesso depende do esforço e da capacidade de cada indivíduo, o que não passa de um grande equívoco, diante das diferentes condições sociais apresentadas por cada indivíduo.

As constantes exigências do mercado de trabalho, atrelado à valorização do indivíduo trabalhador, assim como as necessidades financeiras apresentadas pela família, foram alguns dos motivos alegados pelos jovens entrevistados que os levaram a procurar trabalho. Na tabela 2, podem ser visualizados todos os motivos mencionados²⁴.

Tabela 2: Motivos que levam os jovens a irem em busca de trabalho.

²⁴ A maioria dos jovens alegou mais de um motivo que o levou a procurar por trabalho.

MOTIVOS QUE LEVARAM OS JOVENS À PROCURAREM POR TRABALHO	NÚMERO DE RESPOSTAS
Independência financeira	2
Auxiliar na renda familiar	3
Experiência profissional	6
Para não ficar parado	1
Estava precisando	1
Para adquirir suas “coisas”	4

Fonte: a autora.

Conforme é possível observar, a maioria dos jovens alegou a aquisição de experiência como um dos motivos, o que demonstra que existe uma preocupação por parte destes em se preparar para concorrer no competitivo mercado de trabalho. Esta preparação, através de um projeto de aprendizagem, pode facilitar uma próxima inserção no mercado de trabalho, pois este visa contribuir na formação e desenvolvimento dos jovens como futuros profissionais, além de proporcionar uma experiência profissional ou um primeiro contato com o mercado de trabalho.

Outra observação possível através do quadro é o grande número de jovens que objetiva, através de seu trabalho, adquirir bens materiais, em relação aqueles que pretendem auxiliar na renda familiar. Entende-se, no entanto, que por detrás do desejo de adquirir “suas coisas” está a impossibilidade de muitos pais de realizar o desejo dos filhos, devido à dificuldade financeira apresentada pela família. Assim, quando a família não apresenta condições de suprir esses desejos, o jovem tende a suprir tais necessidades através de seu próprio esforço, buscando para tanto uma renda.

De forma geral, apesar da diversidade de respostas, pode-se concluir que experiência profissional e dificuldade financeira são os maiores motivos que levam os jovens, já a partir dos quatorze anos de idade a se inserirem no mercado de trabalho. Seja por vontade própria, seja pela imposição dos pais, todos apresentam um fator em comum: a inserção relativamente precoce no mercado de trabalho, antes mesmo da conclusão do ensino médio. Essa, no entanto, é a realidade da maioria dos jovens brasileiros, especialmente os jovens da classe trabalhadora que dificilmente conseguem se qualificar ou especializar antes de se inserirem no mercado de trabalho, pois suas condições e necessidades não permitem. Diante desta condição, esses jovens acabam assumindo postos de trabalho menos valorizados, com

situação de trabalho precarizada, ou mesmo se inserindo no mercado informal de trabalho, sem a garantia dos direitos trabalhistas.

Através das entrevistas, foi possível perceber ainda que os jovens não possuem muita clareza sobre o que são os direitos trabalhistas e quais são os benefícios que estes trazem aos trabalhadores. Quando questionados sobre o que entendem por trabalho de carteira assinada, poucos souberam responder. Para a maioria este é apenas um meio para comprovação de vínculo empregatício, possibilitando uma futura aposentadoria. A comprovação de experiência profissional através do registro em carteira, também foi citada pelos jovens como benéfico, juntamente com o reconhecimento do trabalho.

Voltamos novamente à discussão sobre o valor que o trabalho possui em nossa sociedade, onde, apesar da parcela de trabalhadores informais ser ascendente, ainda há resistências na aceitação dessa forma de trabalho. Seu não reconhecimento deve-se, principalmente, pelo fato de o trabalhador não estar vinculado a nenhuma empresa, trabalhando por conta própria, ou seja, sem vínculo empregatício e conseqüentemente sem a garantia dos direitos trabalhistas, estando inclusive descoberto pelas políticas trabalhistas. O trabalho informal apresenta ainda uma imagem negativa pelo fato de os trabalhadores que se encontram nessa situação não pagarem os tributos exigidos para exercer seu trabalho (como venda de mercadorias), ao contrário do exigido às empresas, que muitas vezes realizam trabalho semelhante. No entanto, diante da alta taxa de exclusão de grande parcela dos trabalhadores do mercado formal de trabalho, estes encontram em sua inserção no mercado informal uma alternativa de renda para suprir suas necessidades.

Da mesma forma que alegaram desconhecer a importância do registro em carteira e os direitos garantidos por meio desta, foram poucos os jovens entrevistados que souberam citar algum direito garantido pela Lei da Aprendizagem. Apenas alguns afirmaram conhecer a Lei, ou já ter ouvido falar sobre esta, porém, quando solicitado para que mencionassem algum direito ou dever que consta nela, os jovens apresentaram muitas dúvidas e poucas respostas concretas.

O não conhecimento da legislação e a falta de clareza sobre os direitos trabalhistas e os benefícios que o registro do trabalho em carteira traz ao trabalhador faz com que muitos trabalhadores aceitem as condições impostas pelo empregador, sem questionar e sem reivindicar seus direitos, vivendo numa situação exploratória de trabalho. Sabemos, no entanto, que com as novas configurações do mercado de trabalho, a não reivindicação dos direitos trabalhistas e a aceitação das condições impostas pelo empregador está atrelado à ideologia do medo pregado pelo capital, onde ameaça-se constantemente os trabalhadores

com a perda de seu emprego, caso não aceite essas imposições. Diante dessa situação, e tomando como parâmetro o grande contingente de trabalhadores desempregados, os trabalhadores aceitam essas condições, muitas vezes sem questionar ou mesmo sentindo-se privilegiado por estar empregado. Sendo esta uma das conseqüências do exército industrial de reserva.

Importante ressaltar, no entanto, que o conhecimento da legislação, dos direitos trabalhistas e dos benefícios adquiridos com o registro do trabalho em carteira é fundamental para o fortalecimento dos trabalhadores, pois com este conhecimento podem reivindicar seus direitos e trabalhar de acordo com o que preconiza a legislação, podendo evitar a exploração ilegal do trabalho e o descumprimento desta legislação, pelo empregador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo pesquisar os diferentes motivos que levam os jovens a procurarem por trabalho a partir dos quatorze anos de idade, sendo que muitos destes ainda estão em idade escolar, ou seja, cursando o ensino fundamental ou médio.

Através da pesquisa realizada com jovens inseridos no mercado de trabalho por meio do Projeto da Aprendizagem da instituição IDES/PROMENOR, foi possível observar que é necessário conhecer as transformações ocorridas no mundo do trabalho, as relações sociais existentes, bem como a realidade vivida pelos sujeitos em destaque, para compreender os diferentes motivos apresentados por estes jovens, justificando sua inserção no mercado de trabalho.

Por meio da análise dos dados coletados, observou-se que os principais motivos alegados são consequências da nova configuração do mercado de trabalho, que exige trabalhadores cada vez mais competentes e qualificados. Desta forma, os jovens, com o objetivo de adquirirem experiência profissional e tornarem a concorrência mais equitativa, buscam inserir-se no mercado de trabalho antes mesmo de se profissionalizar. Paralelamente à necessidade de acompanhar as exigências impostas pelo mercado, está a necessidade de auxiliar na renda familiar, diante da situação de dificuldade financeira apresentada pela mesma, assim como o desejo dos jovens pelo consumo, da aquisição de bens materiais, onde estes, considerando a falta de condições dos pais de suprir esses desejos, buscam fazê-lo através de seu próprio esforço, ou seja, através do trabalho assalariado.

Vale destacar, mais uma vez, a dificuldade enfrentada pela população juvenil para inserir-se no mercado de trabalho, diante da diminuição dos postos de trabalho e conseqüente aumento do contingente de trabalhadores desempregados, acirrando também a concorrência pelos postos de trabalho. Nessa disputa o jovem geralmente aparece em situação desvantajosa, onde a justificativa mais comum de sua não inserção é o fato dele não possuir a formação e qualificação necessária para suprir as necessidades do mercado.

Diante de tais considerações, percebe-se a importância de projetos voltados para inserção dos jovens no mercado de trabalho, como o Projeto da Aprendizagem, regulamentado pela Lei da Aprendizagem, Lei nº 10.097, tendo em vista que este projeto busca contribuir na formação e desenvolvimento dos jovens como futuros profissionais. Através dessa Lei é oportunizado ao jovem uma primeira experiência profissional, onde paralelamente às atividades realizadas na empresa, este acompanha semanalmente atividades

de formação teórica, cujo objetivo é situar o jovem sobre a atual configuração do mundo do trabalho, destacando as principais transformações, bem como prepará-lo para ter discernimento no enfrentamento das diferentes situações no mercado de trabalho.

Sabemos, no entanto, que as políticas trabalhistas não conseguem abranger toda demanda existente, ficando boa parte da população juvenil descoberta, onde esta se vê obrigada a buscar diferentes meios para suprir sua necessidade financeira, como, por exemplo, trabalhar na informalidade.

Através da pesquisa, foi possível observar ainda que a grande maioria dos jovens desconhece os direitos e deveres constantes na Lei da Aprendizagem, assim como a importância e os benefícios oferecidos pelo registro do trabalho em carteira.

O Serviço Social da Instituição busca por meio de seu trabalho garantir os direitos assegurados ao jovem aprendiz, sendo um dos meios de controle a realização das visitas institucionais. No entanto entende-se ser importante o conhecimento e a clareza sobre o que esta Lei preconiza, também por parte dos jovens. Para tanto, considera-se os módulos de formação teórica um interessante espaço de socialização, através dos quais pode-se trabalhar com maior ênfase a questão dos direitos trabalhistas, buscando fortalecer os jovens enquanto trabalhadores, instigando-os a questionar ou reivindicar junto à empresa, caso tenha um desses direitos violados.

Estudar as transformações ocorridas no mundo do trabalho é fundamental para o Serviço Social, pois a questão social, considerada foco central da ação profissional, provém do surgimento do trabalhador livre, que vende sua força de trabalho em troca de um salário para suprir suas necessidades. O conjunto das expressões de desigualdade, desencadeadas pelo processo de produção coletivo, proporcionou um aumento considerável da pobreza, com intensiva exploração do trabalho. Conforme o capitalismo vem se desenvolvendo, a questão social se intensifica e apresenta novas expressões. Portanto, muitas dessas expressões são consequência das novas configurações do mundo do trabalho, que através da seleção mais criteriosa de seus trabalhadores faz o contingente de excluídos crescer constantemente.

Diante das novas expressões da questão social, o Assistente Social precisa estar preparado para enfrentar de forma propositiva os novos desafios, mostrando-se capaz de acompanhar o ritmo das mudanças que ocorrem nas relações sociais. Deve ainda ser comprometido com o fazer profissional, investindo em sua formação intelectual e cultural, sendo também pesquisador das transformações dos processos sociais, de onde pode extrair novas propostas de trabalho. O profissional deve olhar além das fronteiras imediatas das

atividades executadas no cotidiano e a partir da compreensão das mudanças ocorridas na sociedade contemporânea, direcionar seu fazer profissional.

São muitos os desafios a serem enfrentados e um longo caminho a ser percorrido para tornar a sociedade mais igualitária. Para tanto, é fundamental que o Assistente Social seja comprometido com o exercício de sua profissão e desenvolva suas potencialidades, buscando alternativas profissionais.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALBRECHT, Marisa Sirlei. **Plano de Estágio**. Florianópolis: UFSC, 2008.

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

_____, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

BRASIL. Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)**. Coletânea de Leis: um guia completo e atualizado dedicado ao assistente social. 3. ed. Minas Gerais - CRESS 6ª região, [s.n.], 2004.

_____. Lei Federal nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Lei da Aprendizagem**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm>. Acessado em: 08/10/09.

_____. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/2005/5598.htm>. Acessado em: 08/10/09.

BRAZ, Marcelo; NETTO, José Paulo. **Economia Política:** uma introdução crítica. São Paulo: Editora Cortez, v. 1, 2006.

BURIN, Daniele. **Os adolescentes do Programa Jovem Trabalhador da IDES/PROMENOR e suas famílias frente as influencias do mundo contemporâneo**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Antecedentes históricos da administração In: Introdução à teoria geral da administração**. São Paulo: McGraw-Hil do Brasil, 1983.

COTRIM, Gilberto. **História para o ensino médio: Brasil e geral**. São Paulo – Saraiva, 1.ed., 2002.

FIGUEIRÓ, Ana Lúcia. **Redefinição política ou despolitização?** As concepções de “terceiro setor” no Brasil. In Revista Katálisis: Estado, sociedade civil e democracia. Nº 5, jul/dez. Florianópolis: UFSC, 2001.

HARVEY, David. **Transformações político-econômicas do capitalismo**. In: Condição Pós-moderna: uma pesquisa das origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 2005.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **Trabalho e Indivíduo Social**. São Paulo: Editora Cortez, 2001.

_____, Marilda Vilela. **O Serviço Social na Contemporaneidade:** trabalho e formação profissional. 5. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2001.

LARA, Ricardo. **Contribuições acerca da crise de acumulação do capital.** In Revista *Ágora: Políticas Públicas e Serviço Social*. Ano 2, nº 4, julho de 2006 – ISSN – 1807-698X. Disponível em <<http://WWW.assistentesocial.com.br>>, acessado em 17/10/09.

_____, Ricardo. **A produção do conhecimento no Serviço Social: o mundo do trabalho em debate.** 2008. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2008.

LEAL, Iemanjá Soraia Cardoso. **A Construção de competências dos Jovens Trabalhadores inseridos no Programa Jovem Trabalhador em 2004.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Departamento de Serviço Social da Universidade do Sul de Santa Catarina. Florianópolis, 2005.

LUKÁCS, Györg. **As bases ontológicas da atividade do pensamento e da atividade humana.** In: *Temas de Ciências Humanas*. São Paulo: Ciências Humanas, 1978. v. 4.

_____, György. **Ontologia do Ser Social: o trabalho.** São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

MARX, Karl. **O Capital: Processo de Trabalho e Processo de Produzir Mais Valia.** Livro I, Capítulo V. São Paulo: Livraria Editora de Ciências Humanas, 1985.

MINISTÉRIO do Trabalho e Emprego. **Manual da Aprendizagem: o que é preciso saber para contratar um jovem aprendiz.** 3. 3d.. Brasília: TEM, SIT, SPPE, ASCOM, 2009.

NASCIMENTO, Fabiana Rita do. **A inserção do jovem aprendiz em empresas conveniadas com a IDES/Promenor.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade do Sul de Santa Catarina. Palhoça, 2008.

NETTO, José Paulo. **Capitalismo monopolista e Serviço Social.** São Paulo: Cortez, 1996a

POCHMANN, Marcio. **A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual do jovem e as perspectivas no mercado de trabalho brasileiro.** São Paulo: Publisher, 2000. 95p.

QUIROGA, Consuelo. **O (não-) trabalho: identidade juvenil construída pelo avesso?** Praia Vermelha (UFRJ), Rio de Janeiro, v. 07, 2002.

SARMENTO, Hélder B. M.. **Repensando os instrumentos em Serviço Social.** In: STOCKINGER, Sílvia da Costa (org). **Textos de Teoria e Prática de Serviço Social.** V.I, Belém, Ed. Amazônia/UFPA, 2005.

SINGER, Paul. **O Capitalismo: sua evolução, sua lógica e sua dinâmica.** Coleção Polêmica. São Paulo: Moderna, 1987.

TEMPORALIS. Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. 2 ed. Ano 2, n. 3 (jan/jul. 2001). Brasília: ABEPSS, Gráfica Odisséia 2004. (Artigos Iamamoto, Yasbek e Netto).

VIEIRA, Evaldo. **Democracia, Estado e Política Social.** São Paulo, Cortez, 1992.

ZUBATCH, Karine Oara. **Promenor, trajetória institucional e os desafios da atualidade.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1999.

WICKIPÉDIA. A enciclopédia livre. Disponível em:
<http://pt.wikipedia.org/wiki/P%C3%A1gina_principal>. Acessado em: 11/11/09.

ANEXOS

ANEXO A

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

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

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

De acordo,

Florianópolis, de de 2009.

Adolescente Aprendiz

Responsável

ANEXO B

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 17 meses.
3. Receberá mensalmente: ½ Salário Mínimo 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 08:00 às 12:00 e as atividades teóricas na **INSTITUIÇÃO** na-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;
- d) 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

ANEXO C



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

LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Mensagem de veto

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

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

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

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

"§ 2º Revogado."

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

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

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

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

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

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

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

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

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

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Francisco Dornelles

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

ANEXO D



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

APÊNDICE

ROTEIRO PARA ENTREVISTA

Idade:

Sexo: () F () M

Escolaridade: série do ensino fundamental; série do ensino médio

1. Através de quem você soube do Projeto da Aprendizagem?
2. Que motivos levaram você a procurar por trabalho?
3. Você tomou a iniciativa de procurar trabalho ou alguém influenciou você?
4. O que você entende por Jovem Aprendiz?
5. Você conhece a Lei da Aprendizagem?
6. O que você entende por trabalho de carteira assinada?
7. Qual o valor do trabalho para você?
8. Tem alguém na sua família que está desempregado? O que é desemprego para você?