

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL
CURSO DE GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL**

FLORENCIA MEDINA RAKOS

O Programa Jovem Aprendiz e as expectativas das Empresas em relação aos Jovens-
Adolescentes encaminhados pelo Centro Cultural Escrava Anastácia

**FLORIANÓPOLIS – SC
2016.2**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL
CURSO DE GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL**

FLORENCIA MEDINA RAKOS

O Programa Jovem Aprendiz e as expectativas das Empresas em relação aos Jovens-Adolescentes encaminhados pelo Centro Cultural Escrava Anastácia

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

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Teresa Kleba Lisboa

Florianópolis – S.C
2016.2
Florenxia Medina Rakos

O Programa Jovem Aprendiz e as expectativas das Empresas em relação aos Jovens-
Adolescentes encaminhados pelo Centro Cultural Escrava Anastácia

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da
Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Serviço Social.

BANCA EXAMINADORA

Presidente da Banca: _____

Prof^ªDr^ª. Teresa Kleba Lisboa
Departamento de Serviço Social-UFSC

Orientadora: _____

Dr^ª. Prof^ª Teresa Kleba Lisboa

1^a Examinadora: _____

Dr^ª. Prof^ª. Andréia Márcia Lohmeyer Fuchs
Departamento de Serviço Social-UFSC

2^a Examinadora: _____

Maria Teresa Mandelli
Mestre em Psicologia Social-UFSC

Dedico este trabalho ao meu pai (in memoriam), que sempre sonhou em me ver concluindo uma Graduação.

AGRADECIMENTOS

Este é o momento mais esperado por todos que passam pela academia. Não é o mais importante por se tratar do fim de uma graduação, mas por ter sido uma longa caminhada repleta de altos e baixos, certezas e incertezas, risos e choros, festas e ralação, noites mal dormidas e satisfação por ter continuado firme e forte na luta!

Agradeço imensamente a minha mãe Aida e ao meu pai Daniel (in memoriam) por terem me dado a vida, me incentivado a estudar, mesmo com todas as dificuldades de um casal estrangeiro que chega em um país desconhecido sem falar a língua nativa, por me ensinarem os valores e princípios essenciais que carrego sempre comigo e por me amarem, GRATIDÃO!

Aos meus irmãos Douglas e Hugo; e a minha cunhada querida, Titi, por fazerem parte da minha família, GRATIDÃO!

Ao meu esposo André, um agradecimento mais que especial, por ter sido o incentivador, o “culpado” por estar aqui concluindo essa graduação. Por ser uma pessoa maravilhosa, incrível, amoroso, de coração gigante, meu melhor amigo, por estar sempre ao meu lado mesmo nos momentos difíceis de nossas vidas e ainda assim permanecer sempre brincalhão, com sua risada gostosa e me apoiando, GRATIDÃO!

Às minhas filhas Pietra, Valentina e ao meu pequeno Maurinho, meus lindos incentivos diários e tesouros da minha vida que mostram a doçura e o desafio de ser mãe, GRATIDÃO!

À minha turma 2012.2, às amigas e amigos que fiz durante a minha passagem pela academia e sempre emanaram vibrações positivas e força para que alcançasse o meu objetivo, GRATIDÃO!

Às minhas companheiras de luta, Sabrina, Antônia, Mirela, Ana, Karla e Anita que como eu, não se entregaram diante de todas as contradições experimentadas dentro deste curso e juntas pudemos chegar onde queríamos, GRATIDÃO!!!!

À Luara e Nayara companheiras de estágio que me apoiaram, me abraçaram, me ouviram em todos os momentos que eu precisei, GRATIDÃO!

À toda equipe de profissionais e aprendizes do Centro Cultural Escrava Anastácia, que me acolheram de forma tão carinhosa, e deixaram em mim um pouquinho do conhecimento de cada um. Agradeço em especial à minha supervisora de campo Francine, pelos ensinamentos, conversas e debates que me acompanharam nessa jornada e mostraram o compromisso social da profissão, GRATIDÃO!

À Lizandra Salvadori, assistente social de luta que fez parte da minha trajetória dentro do CCEA e mostrou que é preciso resistir sempre, minha gratidão!

À minha supervisora acadêmica Prof.^a Dr.^a Carla Rosane Bressan, pelos debates em sala de aula, pelos textos que nos fizeram refletir e pela sábia forma que me conduzistes até esse momento, GRATIDÃO!

Às profissionais que compõe esta banca examinadora, Prof.^a Dr.^a Andréa Fuchs e a Ms^a Maria Teresa Mandelli por participarem deste momento tão marcante, GRATIDÃO!

Agradeço imensamente a todos (as) os professores (as) (sem exceção!!!) mas em especial a minha orientadora Prof^a Dr^a Teresa Kleba Lisboa, que contribuiu com seus ricos conhecimentos, minha eterna GRATIDÃO!

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. CENTRO CULTURAL ESCRAVA ANASTÁCIA: UMA DAS INSTITUIÇÕES QUE INTEGRAM A REDE DO INSTITUTO PADRE VILSON GROH (IVG)	15
1.1. A história do Centro Cultural Escrava Anastácia e o surgimento do IVG.	16
2.2 O Serviço Social do CCEA	19
2.3 O CCEA e os Programas Oferecidos aos adolescentes e jovens.....	21
2.3.1 Perfil dos Jovens que frequentam os programas da sede do CCEA.....	22
2.4. Programa Procurando Caminho	26
2.5. Programa Rito de Passagem	27
2.6. Programa Jovem Aprendiz	28
3. AS EXPECTATIVAS DAS EMPRESAS EM RELAÇÃO AOS JOVENS-ADOLESCENTES ENCAMINHADOS PELO CENTRO CULTURAL ESCRAVA ANASTÁCIA (CCEA).....	32
3.1. Apresentação dos dados resultantes das entrevistas realizadas com os responsáveis pela contratação de Aprendizes.....	35
3.2. Apresentação dos dados resultantes das entrevistas realizadas com os supervisores pela formação prática nas empresas.	46
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
5. REFERÊNCIAS	56
APÊNDICE A – FORMULÁRIO DE SOLICITAÇÃO PARA VAGA DE JOVEM APRENDIZ	61
APÊNDICE B – FLUXOGRAMA DE OFERTA DE VAGA.....	63
APÊNDICE C - CARTA DE APRESENTAÇÃO DO TCC	64
APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	65
APÊNDICE E – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA COM OS RESPONSÁVEIS PELA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES	66
APÊNDICE F – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA PARA OS SUPERVISORES PELA FORMAÇÃO PRÁTICA DOS APRENDIZES.....	67

“Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção.”

(Paulo Freire)

RAKOS, Florencia Medina. **O Programa Jovem Aprendiz e as expectativas das Empresas em relação aos Jovens-Adolescentes encaminhados pelo Centro Cultural Escrava Anastácia.** Universidade Federal de Santa Catarina. 2016.

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso é resultado da pesquisa feita sobre as expectativas que as empresas possuem em relação aos jovens-adolescentes encaminhados pelo Centro Cultural Escrava Anastácia no ano 2016, que surgiu de um inquietamento a partir da elaboração do Projeto de Intervenção realizado nos estágios I e II dentro da Instituição. As principais questões abordadas foram: que tipo de perfil é esperado pelas empresas em relação aos jovens aprendizes que são encaminhados pelo CCEA? Quais as competências, atitudes, e tipo de comportamentos que são exigidos pelas Empresas contratantes em relação aos Jovens Aprendizes? Qual é a concepção que se tem desses “jovens-adolescentes” e sobre o programa Jovem Aprendiz? A metodologia utilizada foi a pesquisa empírica, na qual resultou em uma entrevista quanti-qualitativa com roteiro de perguntas semiestruturada, com perguntas abertas e fechadas e foram praticadas com 7 empresas conveniadas com o Centro Cultural Escrava Anastácia. No capítulo final foi possível expor a apresentação dos dados e conhecer os resultados das entrevistas pautados no conteúdo das mesmas. Sendo assim, as considerações finais demonstraram o pensamento empresarial sobre a juventude; as diversas refrações da questão social que surgiram mediante as falas dos entrevistados e a possibilidade do Serviço Social, como uma profissão interventiva que possui um Projeto Ético Político calcado nas dimensões ético-político, teórico-metodológico e técnico-operativo, buscar formas de intervir na realidade através do método crítico dialético.

Palavras Chaves: “jovens-adolescentes”, Juventude, Trabalho, Serviço Social, Programa Jovem Aprendiz

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Prédio da Sede do CCEA

Figura 2 – Rede IVG

Gráfico 1 – Participantes dos Programas do CCEA

Gráfico 2 – Sexo dos jovens-adolescentes

Gráfico 3 – Idade dos jovens adolescentes

Gráfico 4 – Escolaridade dos jovens-adolescentes

Gráfico 5 – Encaminhamentos da Rede

Gráfico 6 – A empresa integra

Tabela 1 – Empresas e seus segmentos

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACAM - Associação de Amigos da Casa de Criança e do Adolescente do Morro do Mocotó

ACIF – Associação Comercial e Industrial de Florianópolis

CCEA – Centro Cultural Escrava Anastácia

CDL – Câmara de Dirigente Lojista

CEDEP - Centro de Educação e Evangelização Popular

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CONJUVE – Conselho Nacional da Juventude

COTISA- Companhia Operadora de Terminais de Integração AS

CRAS – Centro de Referência de Assistência Social

CREAS - Centro de Referência Especializado de Assistência Social

CUFA – Central Única de Favelas

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INFRAERO – Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária

IPC - Incubadora Popular de Cooperativas

IVG – Instituto Padre Vilson Groh

PI – Projeto de Intervenção

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NUSSERGE – Núcleo de Estudos e Pesquisa em Serviço Social e Relações de Gênero

ONU – Organização das Nações Unidas

OSC – Organização da Sociedade Civil

PELC - Programa Esporte e Lazer da Cidade

PPP – Projeto Político Pedagógico

PROCAM – Procurando Caminho

SINAJUVE – Sistema Nacional de Juventude

SNJ – Secretária Nacional de Juventude

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

1. INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi construído a partir da experiência vivida durante os estágios obrigatórios I e II realizados no ano de 2016 no Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA), uma Organização da Sociedade Civil (OSC) que trabalha com a finalidade de inserir efetivamente os jovens, advindos de comunidades vulneráveis socioeconomicamente, no mercado de trabalho. Por se tratar de uma instituição que trabalha com adolescentes e jovens entre 14 e 20 anos, foi inevitável que literaturas sobre a categoria juventude fossem indispensáveis no cotidiano do estágio.

A “juventude” tem sido pauta de diversas discussões recentes, visto a complexidade de situações que envolvem essa categoria. Falar sobre esse tema em um contexto histórico como o atual é trazer para o debate questões como educação, família, gênero, emprego, lazer, políticas públicas, no qual demandam os direitos sociais.

Para compreender a juventude é preciso ter ciência de que estamos lidando com uma construção social que leva em consideração vários fatores: a territorialidade, as condições socioculturais na qual os jovens estão inseridos, as relações de classe, gênero, raça/etnia, entre outros. Portanto, juventude e adolescência revelam-se como etapas da vida que não são homogêneas, o que demanda aproximação da realidade e do contexto no qual vivem os adolescentes e jovens, por parte das profissionais de Serviço Social.

Atualmente a sede do CCEA possui três programas em seu Núcleo de Aprendizagem: Procurando Caminho, Rito de Passagem e Jovem Aprendiz, sendo este último o foco deste trabalho. À vista disso, inserir jovens no mercado de trabalho requer respaldar-se na Lei nº 10.097/2000, mais conhecida como a Lei de Aprendizagem e no Decreto de Lei nº 5.598/2005 que regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

O programa Jovem Aprendiz tem como finalidade inserir jovens no mercado de trabalho, contudo não tem sido fácil garantir esse espaço. A competitividade instaurada em nossa sociedade capitalista é desleal com a juventude de periferia, pois é ela que sofre as consequências de um país que reflete a pouca qualidade em educação, baixos salários, desempregos, entre outras interfaces da questão social.

No decorrer do estágio, chamou-me a atenção saber que a Lei 10.097/2000, apesar de ter um caráter de inserção de jovens no mundo do trabalho é ao mesmo tempo contraditória, visto que existem perfis específicos para a contratação de Jovens Aprendizes, na qual a empresa encaminha ao CCEA quando abre uma vaga.

A dificuldade em obter antigas informações sobre o processo de seleção destes sujeitos sob diversos aspectos como, idade, sexo, habilidades, conhecimento e entre outros, afeta de forma impactante e direta a OSC, que depende de dados para a captação de recursos. Visto que nenhuma forma de arquivamento era efetuada surgiu a ideia de elaborar o formulário de Solicitação para a Vaga de Jovem Aprendiz (Apêndice A) que mais tarde tornou-se o meu Projeto de Intervenção (PI).

Para tal intervenção foi necessário além do formulário, desenhar processos de trabalho no Núcleo de Aprendizagem do CCEA na qual o Serviço Social faz parte. Estes processos de trabalho significaram desenvolver fluxogramas, tais como o apresentado no Apêndice B, com o intuito de se garantir a coleta de dados.

Para o Serviço Social, a documentação tem importância vital. Na visão de Marcosin (2010, p. 65) a documentação “tem a importante tarefa de oferecer subsídios para a análise e a intervenção do Serviço Social na realidade. É parte da sistematização de dados para o desenvolvimento teórico-prático profissional e continua:

O instrumental técnico não é um conjunto de mecanismos, ações e atos mecânicos, isolados do contexto onde se processam, e sim um conjunto de mecanismos, ações e atos que se realizam criticamente, por meio da relação dialética entre os seres humanos e a realidade e, sem ele, o trabalhador não efetiva sua atividade ou trabalho. (MARCOSIN, 2010, p. 68)

Pensando na efetividade do TCC, optamos por elaborar uma entrevista quanti-qualitativa que, conforme Minayo (2010, p. 22) explicita “O conjunto de dados quantitativos e qualitativos, porém, não se opõem. Ao contrário, se complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia”.

Sob tal aspecto, a monografia se propôs a investigar que tipo de perfil é esperado pelas empresas em relação aos jovens aprendizes que são encaminhados pelo CCEA? Teve como objetivo geral conhecer quais as competências, atitudes, e tipo de comportamentos que são exigidos pelas empresas contratantes em relação aos aprendizes. O objetivo principal visou apresentar a concepção que se tem desses “jovens-adolescentes” e sobre o Programa Jovem Aprendiz.

A metodologia usada para responder a estas questões foi a pesquisa empírica na qual pautou-se na entrevista quanti-qualitativa com roteiro de perguntas semi-estruturada com perguntas abertas e fechadas na qual nos possibilitou ampliar o tema discutido e desta forma, chegar nos parâmetros indicados na pergunta da hipótese. Esta entrevista foi feita com sete

responsáveis pelas empresas que contratam os jovens e sete supervisores que os acompanham no cotidiano de seu trabalho como Jovens Aprendizes.

Este Trabalho de Conclusão de Curso está estruturado da seguinte forma: inicialmente faremos uma contextualização sobre o Centro Cultural Escrava Anastácia, apresentaremos o Serviço Social da Instituição, ainda no mesmo capítulo falaremos sobre os perfis dos adolescentes e jovens, e os programas dos quais participam.

No terceiro e último capítulo apresentaremos os resultados da pesquisa qualitativa realizada com as empresas parceiras do CCEA na contratação de jovens para o programa Jovem Aprendiz, tendo como baliza a literatura acadêmica sobre o tema proposto.

2. CENTRO CULTURAL ESCRAVA ANASTÁCIA: UMA DAS INSTITUIÇÕES QUE INTEGRAM A REDE DO INSTITUTO PADRE VILSON GROH (IVG)

O Instituto Padre Vilson Groh é o fruto do trabalho das organizações que o integram, é um espaço de articulação política, de formação e mobilização de recursos que apesar de não atender diretamente as crianças, adolescentes, jovens e adultos (que são atendidos pelas organizações da Rede IVG) dá suporte e articula um conjunto de ações desencadeadas por essas organizações (Relatório Social do IVG, 2014, p. 6).

O Instituto leva o nome do Padre Vilson, que tem se dedicado aos mais pobres, aos carentes e desprovidos de quase tudo há mais de 30 anos, quando se mudou para a Comunidade do Monte Serrat, um dos Morros da periferia de Florianópolis. (Diário Catarinense, 2013)

Tem como objetivo o fortalecimento da representatividade política e institucional de todas as entidades, trabalhar as atividades de formação dos educadores e gestores, além de assessoria jurídica e contábil para as respectivas organizações, além de efetivar a captação de recursos para projetos coletivos da rede (ACIF, 2011).

Uma das organizações que integram o IVG é o Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA) que desdobra-se em dois locais: um situado no Monte Serrat e oferece os seguintes serviços e projetos: a) a Casa de Acolhimento Darcy Vitória de Brito – que acolhe e garante proteção integral a crianças adolescentes entre 7 e 17 anos de idade; b) República para adultos em processo de saída das ruas – protege e prepara os moradores de rua para o alcance da auto sustentação; c) Grupo de Terceira Idade Rosário da Luz - espaço de convivência que visa ressignificar o processo de envelhecimento. O outro prédio localiza-se no Bairro Balneário Estreito, constituindo-se a sede do Centro Cultural. Neste são oferecidos três Programas especificamente para adolescentes e jovens na faixa etária de 14 a 20 anos, a saber: a) Procurando Caminho; b) Rito de Passagem e c) Jovem Aprendiz. Foi neste espaço que se realizou o Estágio Obrigatório e sobre o qual produzimos este Trabalho de Conclusão de Curso.

Figura 1: Prédio da Sede do CCEA



Imagem: Arquivo Pessoal, 2016.

1.1. A história do Centro Cultural Escrava Anastácia e o surgimento do IVG.

Em meados de 1990, a violência crescia desenfreadamente em consequência do empobrecimento e da expansão do tráfico de drogas na Comunidade do Monte Serrat¹, situada no Maciço do Morro da Cruz, na região central de Florianópolis. Preocupadas com o possível envolvimento dos filhos nesta realidade, um grupo de mulheres tomou a iniciativa de lutar para impedir que seus filhos e demais jovens moradores da comunidade entrassem na vida do crime e viessem a perder suas vidas precocemente, organizando atividades para mantê-los ocupados, quando não estivessem em sala de aula.

Esta ação estimulou a criação do Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA), inicialmente com sede no Monte Serrat, e mais tarde estendendo-se para o Bairro Balneário Estreito. No início, a Comissão de Educação do Fórum do Maciço trabalhou em parceria com o CCEA, na tentativa de ampliar vagas em escolas e universidades, e na obtenção de bolsas de estudos visando a elevação da escolaridade e qualificação profissional dos adolescentes e jovens. (CENTRO CULTURAL ESCRAVA ANASTÁCIA, 2014, p. 3-4).

Em 2005, através do Consórcio Social da Juventude com o Projeto Frutos do Aroeira², firmou-se a parceria do CCEA com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) do Governo

¹ A comunidade possui em sua maioria, origem quilombola

² Através de ações de formação profissional e inserção no mercado laboral e norteando-se pelo SINASE, este projeto buscou reaproximar jovens e adolescentes de 15 a 21 anos que cumpriam medida socioeducativa de

Federal, no qual possibilitou a expansão das ações da instituição para outras comunidades socioeconomicamente vulneráveis da Grande Florianópolis. Consequentemente a rede interna do IVG ampliou o foco de suas ações, voltando-se para a população jovem das comunidades consideradas carentes. (CENTRO CULTURAL ESCRAVA ANASTÁCIA, 2014, p. 4)

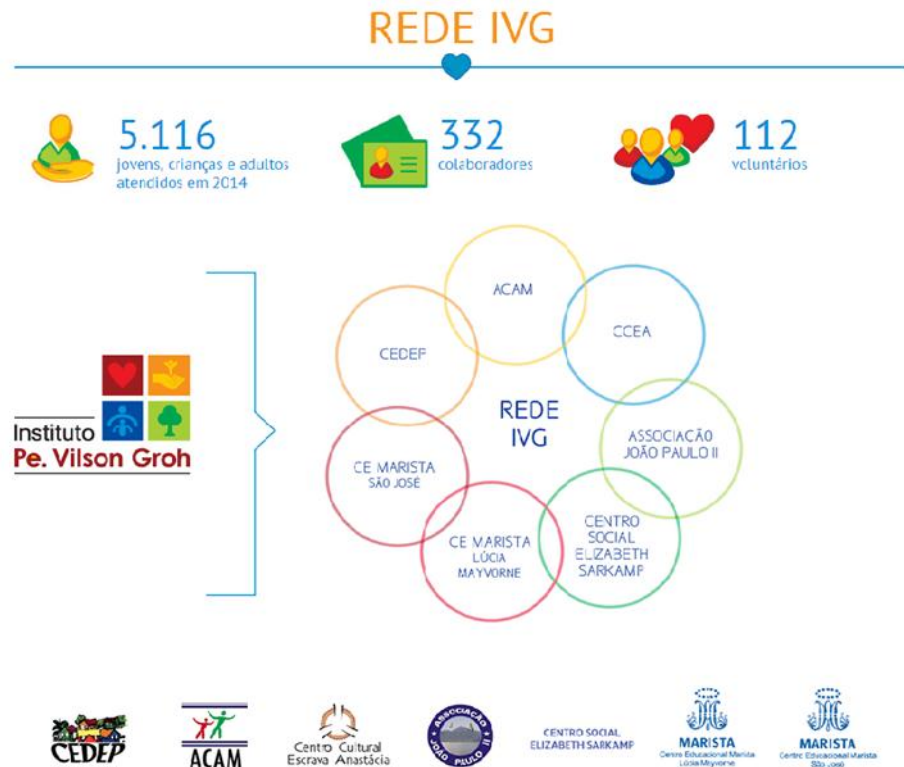
Em 2007, o Padre Vilson, juntamente com gestores das outras ONGs integrantes da Rede IVG, realizaram um mapeamento de possíveis locais para desenvolver o projeto da Incubadora Popular de Cooperativas (IPC). Neste processo, entraram em contato com o então, secretário estadual de Segurança Pública, Sr. Ronaldo Benedet. Este propôs que o projeto fosse desenvolvido no prédio que abrigou por 30 anos a perícia científica de Florianópolis e o Instituto Médico Legal (IML), que na época encontrava-se desativado.

O IVG foi formalizado no ano de 2011, através da assinatura do Padre Vilson, na sede da Associação Comercial e Industrial de Florianópolis (ACIF), passando a trabalhar em rede “reduzindo os custos operacionais e fortalecendo a sustentabilidade de todas as instituições. Respeitando ainda suas autonomias para garantir as particularidades de seus trabalhos” (ACIF, 2011).

Integram a rede do IVG as seguintes Organizações: o Centro Cultural Escrava Anastácia – Monte Serrat e a sede do Bairro Estreito; Associação João Paulo II (Ponte do Imaruim, Palhoça); Centro de Educação e Evangelização Popular (CEDEP), na Comunidade Monte Cristo; Associação de Amigos da Casa de Criança e do Adolescente do Morro do Mocotó (ACAM); Centro Social Elisabeth Sarkamp e as unidades do Centro Educacional Marista São José e Lucia Mayvorne no Monte Serrat, que “realiza ações socioassistenciais e educacionais, de forma gratuita, continuada e planejada, para os usuários e para quem delas necessitar, sem discriminação” (RELATÓRIO SOCIAL, 2015, p. 29).

Figura 2: Rede IVG

semiliberdade às suas famílias e comunidades. Os jovens e adolescentes eram acolhidos na casa de convivência vinculada ao Departamento de Ações Socioeducativas da Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania.



Fonte: Instituto Padre Vilson Groh. (2016)

Mediante o exposto fica nítido a preocupação de se trabalhar de forma integrada não apenas com a rede IVG, mas também com a rede socioassistencial dos municípios de Florianópolis e vizinhos a capital.

Atualmente, o CCEA compromete-se, através de parcerias, a atuar nas áreas de assistência social, cultural, esportiva, e na garantia de direitos. Além de oferecer programas atrativos para “jovens-adolescentes”, tem como objetivo encaminhá-los para vagas de trabalho que integram o Programa Jovem Aprendiz.

A sede do CCEA (Bairro Balneário Estreito) conta com uma equipe de profissionais assim subdivididos:

- Escritório Instituto Vilson Groh: composto por três analistas administrativos efetivos.
- Núcleo Financeiro: possui seis funcionários/as efetivos/as sendo um assessor financeiro, um assistente financeiro, duas gestoras “financeiro administrativo”, uma assessora de Recursos Humanos, uma auxiliar de serviços gerais e três jovens aprendizes.
- Núcleo de aprendizagem: subdivide-se em Gestão Administrativa, secretaria e setor de Serviço Social. A equipe da Gestão Administrativa é constituída pela Diretora da OSC (voluntária), uma coordenadora do Núcleo, uma coordenadora pedagógica (voluntária), dois educadores efetivos e 5 voluntários (estudantes de psicologia e outros cursos afins), duas

secretárias, uma para o projeto Rito de passagem e outra para o Jovem Aprendiz e 3 jovens aprendizes. No setor de Serviço Social atuam duas assistentes sociais efetivas e duas estagiárias de serviço social.

De acordo com o Projeto Político Pedagógico (PPP, 2014)), o CCEA não se entende como uma entidade que executa serviços ou assume o papel de implementar políticas sociais, mas sim como uma organização da sociedade civil “implementando processos que apoiem o aumento da consciência dos direitos e o envolvimento na conquista de políticas públicas mais efetivas” (CENTRO CULTURAL ESCRAVA ANASTÁCIA, 2014, p. 15).

2.2 O Serviço Social do CCEA

Em 2005, o CCEA firmou parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) do Governo Federal, através do Consórcio Social da Juventude com o Projeto Frutos do Aroeira, o número de jovens participantes aumentou consideravelmente. O aumento da demanda exigiu a contratação de uma profissional de Serviço Social para exercer as atribuições e competências, conforme a Lei de Regulamentação da Profissão.

Basicamente a lei nº 8662/93 dispõe sobre: competências, atribuições privativas, representação da categoria e funcionamento do conjunto CFESS/CRESS.

Conforme a referida Legislação, seguem as Competências do/da Assistente Social:

- elaborar, implementar, executar e avaliar políticas sociais junto a órgãos da administração pública, direta ou indireta, empresas, entidades e organizações populares;
- elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos que sejam do âmbito do serviço social com a participação da sociedade civil;
- encaminhar providências e prestar orientação social a indivíduos, grupos e à população;
- orientar indivíduos e grupos de diferentes segmentos sociais no sentido de identificar recursos e de fazer o uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos;
- planejar, organizar e administrar benefícios e Serviços Sociais;
- planejar, executar e avaliar pesquisas que possam contribuir para a análise da realidade social e para subsidiar ações profissionais;
- prestar assessoria e consultoria a órgãos da administração pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades, com relação às matérias relacionadas à elaboração, coordenação, execução e avaliação de planos, programas e projetos.
- prestar assessoria e apoio aos movimentos sociais em matéria relacionada às políticas sociais, no exercício e na defesa dos direitos civis, políticos e sociais da coletividade;
- planejamento, organização e administração de Serviços Sociais e de Unidade de Serviço Social;
- Realizar estudos socioeconômicos com os usuários para fins de benefícios e serviços sociais junto a órgãos da administração pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades. (BRASIL, 1993)

O Art. 5º da referida Lei define, ainda, as atribuições privativas do Assistente Social:

- I - Coordenar, elaborar, executar, supervisionar e avaliar estudos, pesquisas, planos, programas e projetos na área de Serviço Social;
- II - Planejar, organizar e administrar programas e projetos em Unidade de Serviço Social;
- III - Assessoria e consultoria e órgãos da Administração Pública direta e indireta, empresas privadas e outras entidades, em matéria de Serviço Social;
- IV - Realizar vistorias, perícias técnicas, laudos periciais, informações e pareceres sobre a matéria de Serviço Social;
- (...)
- XII - Dirigir serviços técnicos de Serviço Social em entidades públicas ou privadas;
- XIII - Ocupar cargos e funções de direção e fiscalização da gestão financeira em órgãos e entidades representativas da categoria profissional. (BRASIL, 1993)

É no espaço profissional que se configuram as possibilidades de sermos propositivos e criativos, planejando, discutindo, analisando e executando programas e projetos. É neste “espaço do possível” que podemos efetivar uma intervenção crítica e competente, sustentada pelas particularidades teórico-metodológicas da nossa profissão.

Para Faleiros (2001, p. 25), o objeto de intervenção do Serviço Social materializa-se na situação que envolve os sujeitos atendidos pela Instituição, a partir dos serviços por ela oferecidos, no caso do CCEA, jovens e adolescentes oriundos de famílias em situação de vulnerabilidade. Nesta perspectiva, todo objeto de intervenção do Serviço Social deve ser entendido em um contexto de entrecruzamento de conceitos que nos permita entender como as expressões da questão social se materializam em determinada realidade, ou seja, os “jovens-adolescentes” que frequentam os Programas do CCEA constituem-se em sujeitos cuja identidade perpassa as questões de classe, raça/etnia, identidade de gênero, geração, entre outras.

A complexidade das situações que se apresentam no cotidiano de prática profissional nos campos de atuação das/dos assistentes sociais demonstra a multidimensionalidade das formas contemporâneas de exploração, desigualdade, opressão e de luta social a que os sujeitos com os quais trabalhamos estão submetidos.

As principais atividades a serem realizadas pela/o profissional de Serviço Social que integra o quadro da sede do Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA) segundo o Projeto de Extensão “Assessoria a equipe de gestão do CCEA” formulado por Lisboa (2016) são:

- Acompanhar o processo de integração dos adolescente e jovens ao CCEA, mostrando as dependências, apresentando o corpo de funcionários, os diferentes Programas e atividades que o Centro oferece e esclarecendo possíveis dúvidas;
- Elaborar o perfil socioeconômico do jovem ou adolescente realizando uma entrevista em profundidade, se possível acrescida de visita domiciliar para conhecer e entrevistar a família;

- Efetuar juntamente com o profissional da área de psicologia, atendimentos psicossociais com jovens e adolescentes elaborando e seguindo o plano de ação que é construído com os mesmos durante a abordagem;
- Acompanhar os jovens na tríade: família-escola-trabalho;
- Acompanhar a inserção laboral do jovem após o período de dois anos no Programa Jovem Aprendiz;
- Elaborar Registros, Estatísticas, Banco de Dados para que se possa prestar contas para “Metas Governamentais” e Instituições Internacionais que financiam o CCEA;
- Mapear e registrar as Instituições que possam integrar a “Rede de Apoio Sócio Assistencial” para que se possa atuar com uma perspectiva intersetorial;
- Participar, como representante do CCEA, nos espaços de controle social que dispõem sobre as políticas públicas que integram a Instituição (Fóruns, Conselhos, Comitês...);
- Participar dos Grupos de Trabalho de Controle Social;
- Participar do processo de formação dos adolescentes e jovens oferecendo cursos de capacitação e Oficinas Pedagógicas sobre temas de interesse dos mesmos. (LISBOA, 2016)

Em março de 2016, teve início uma parceria importante entre o CCEA e Núcleo de Estudos e Pesquisas em Serviço Social e Relações de Gênero (NUSSERGE) da UFSC, com a aprovação do Projeto de Extensão “Assessoria a equipe de gestão do Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA)”. O Projeto tem/teve como objetivo assessorar a equipe de Gestão do Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA), particularmente profissionais do Serviço Social e realizar oficinas pedagógicas com adolescentes vinculados a três programas institucionais específicos (Procurando Caminho, Rito de Passagem e Jovem Aprendiz).

A participação do NUSSERGE nas oficinas com os adolescentes e jovens do Programa Rito de Passagem foi importante no sentido de poder nos aproximar mais da realidade dos adolescentes e estabelecer relação entre as expectativas das Empresas e algumas posturas que os mesmos deixavam evidentes nas dinâmicas com eles trabalhadas.

2.3 O CCEA e os Programas Oferecidos aos adolescentes e jovens

A região metropolitana da Grande Florianópolis³, estimada em 940.750 habitantes até julho de 2016 (IBGE, 2016), bem como os outros estados brasileiros sofrem com o problema do crescimento desordenado pautado na ideia do desenvolvimento, legitimando o grande abismo da desigualdade social brasileira. A capital catarinense apresenta um crescimento demográfico acelerado nos últimos 30 anos, sendo este atribuído ao intenso fluxo migratório, proveniente de diversas regiões catarinenses, de outros estados e mesmo de outros países.

³ Consideramos, neste trabalho, a Grande Florianópolis abrangendo as seguintes cidades: Florianópolis, São José, Biguaçu e Palhoça.

A grande maioria desta população chega na cidade e se frustra com as promessas de pleno emprego, tendo que permanecer à margem do processo de inserção social, indo morar nas comunidades de periferia, muitas concentrando-se em bolsões de pobreza e miséria efetivados pela desigual distribuição de renda, o que caracteriza situações de vulnerabilidade social, refletindo uma realidade precária e violenta. Entretanto, a dificuldade de acesso às políticas públicas por estas parcelas da população, indica que não se combate violência apenas com repressão, mas sim criando oportunidades para uma vida digna. (SINZATO; ARAÚJO, 2016)

Considerando o cadastro único para Programas Sociais do Governo Federal, existe cerca de 10 famílias no município de Florianópolis com renda mensal de até meio salário mínimo por pessoa. Em agosto de 2016, totalizavam 22.019 famílias inscritas no Cadastro Único e até outubro do mesmo ano, 5.698 famílias (o equivalente a 74, 3% da população pobre do município) foi beneficiada pelo programa Bolsa Família. (MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E AGRÁRIO, 2016)

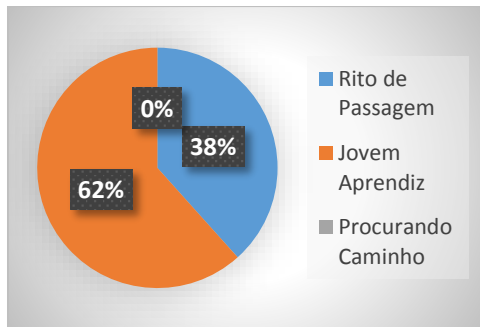
O Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA), através de sua rede de projetos, tem contribuído de forma significativa para a inserção social, laboral, econômica, familiar e escolar dos adolescentes e jovens que o frequentam. O público atendido pela OSC é oriundo das comunidades empobrecidas da Grande Florianópolis, grande parte localizada em morros, habitados por populações de baixa renda, em sua maioria afrodescendente, com acesso precário a todas as políticas públicas. Nestes locais fica centralizada, também, grande parte das gangues e chefes do tráfico de drogas.

A grande maioria dos adolescentes e jovens que participam do CCEA são provenientes dessas comunidades, e os programas que a instituição oferece tem sido um apoio para possibilitar que alcancem oportunidades de estudo e trabalho.

2.3.1 Perfil dos Jovens que frequentam os programas da sede do CCEA

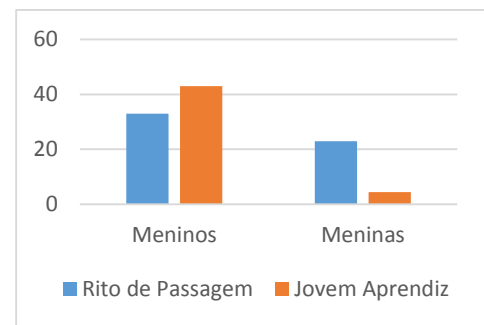
Atualmente são 146 jovens-adolescentes que frequentam o CCEA e participam dos programas que a instituição oferece. Dentre os participantes, 56 (cinquenta e seis) “jovens-adolescentes” compõe o Programa Rito de Passagem (sendo 23 meninas e 33 meninos); o Programa Jovem Aprendiz possui 90 jovens-adolescentes (constituindo-se em 43 meninos e 47 meninas), como se apresentam nos gráficos abaixo. No momento da elaboração deste TCC (segundo semestre de 2016) o Programa Procurando Caminho encontrou-se desativado em função da falta de orçamento.

Gráfico nº 1: Participantes dos programas do CCEA



Fonte: Centro Cultural Escrava Anastácia (2016)

Gráfico nº 2: Sexo dos jovens-adolescentes

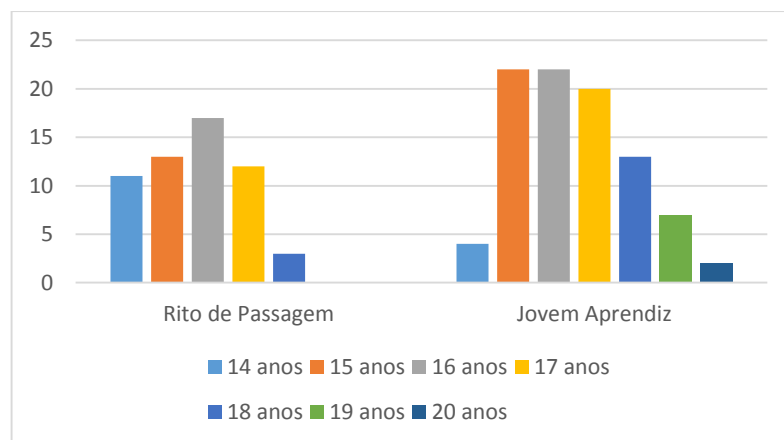


Fonte: Centro Cultural Escrava Anastácia (2016)

Os meninos são em maior quantidade no Rito de Passagem, que possui um caráter preparatório para ingressarem no Jovem Aprendiz, mas em contrapartida são as meninas que se destacam por se inserirem no programa de aprendizagem.

A faixa etária dos “jovens-adolescentes” está entre 14 e 20 anos, conforme evidenciado no gráfico abaixo:

Gráfico nº 3: Idade dos jovens-adolescentes



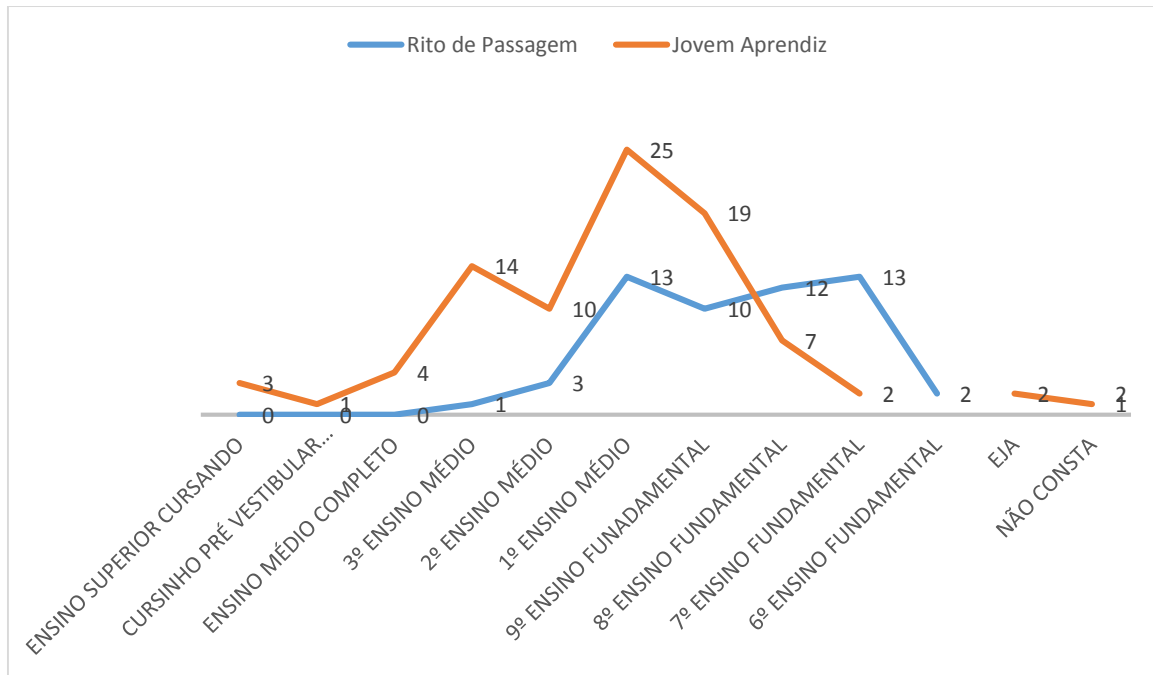
Fonte: Centro Cultural Escrava Anastácia (2016)

O gráfico aponta um equilíbrio entre a idade de 15 a 17 anos no Programa Jovem Aprendiz, e um destaque para a idade de 16 anos no Rito de passagem. Observa-se que é significativo ver que alguns jovens com 20 anos de idade ainda necessitam de apoio para serem encaminhados ao primeiro emprego, através do programa Jovem Aprendiz.

A escolaridade dos jovens pesquisados do programa Rito de Passagem evidenciou-se da seguinte forma: a maioria dos jovens frequentam o 1º ano do ensino médio, seguido pelo 7º ano do ensino fundamental, posteriormente o 8º ano do ensino fundamental e o 9º ano do ensino

fundamental. No programa Jovem Aprendiz a escolaridade dos jovens passa a ser: a maioria no 1º ano do ensino médio, posteriormente o 9º ano do ensino fundamental, em seguida o 3º ano do ensino médio e o 2º ano do ensino médio, conforme mostra o gráfico.

Gráfico nº 4: Escolaridade dos Jovens-Adolescentes



Fonte: Centro Cultural Escrava Anastácia (2016)

A repetência ou o atraso escolar são demandas presentes, neste sentido podemos citar em Abramovay (2002) que,

O aumento na oferta de vagas para o ensino público não foi devidamente acompanhado por um controle da qualidade da educação que se oferecia. Como resultado, passou a ser ineficiente diante da nova realidade, provocando um aumento crescente nos níveis de repetência e também nas avaliações negativas sobre os conhecimentos adquiridos (ABRAMOVAY et al., 2002, p. 44)

Em relação à proveniência dos adolescentes e jovens, a maioria expressiva dos “jovens-adolescentes” que residem em Florianópolis e participam dos programas Rito de Passagem e Jovem Aprendiz é proveniente do Bairro Monte Cristo, seguidos dos que residem no Centro (Monte Serrat e Mocotó).

O bairro Monte Cristo é composto por 12 comunidades, dentre elas estão a Chico Mendes, Novo Horizonte, Nossa Senhora da Glória, Grotas, Nova Esperança, Horizonte, Promorar, Santa Terezinha I e Santa Terezinha II, entre outros, consideradas extremante

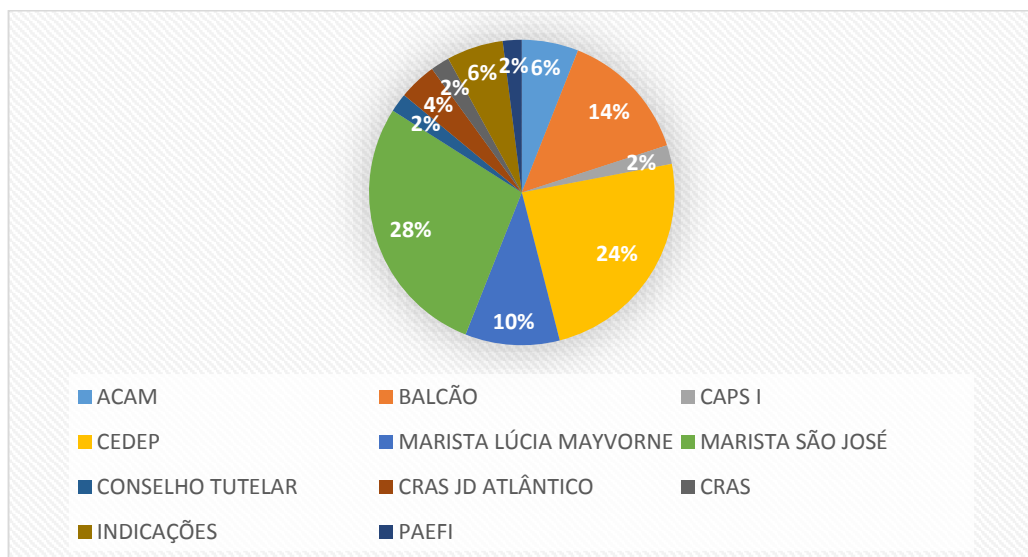
violentas. O bairro ainda é visto com muito preconceito como citado no site da associação FloripAmanhã (2011)

O bairro Monte Cristo é um dos mais pobres e feios de Florianópolis, a linda capital catarinense, conhecida por suas praias e qualidade de vida. Ali, na porção continental da cidade, às margens da rodovia que se liga à ponte que dá acesso à “ilha da magia”, vivem 35 mil pessoas que fazem “mágica” para sobreviver (...), exposta às drogas e à violência.” (ASSOCIAÇÃO FLORIPAMANHÃ, 2011)

Levando em conta os bairros de São José, os jovens-adolescentes participantes do Rito de Passagem, a maioria advém de Serraria; já os do Jovem Aprendiz originam-se de Serraria, seguido de Forquilhas e Jardim Zanellato. A maioria dos jovens residentes em Biguaçu e Palhoça advém dos bairros São Sebastião, Madri, Encruzilhada, Passa Vinte e Tijuquinhas.

Os encaminhamentos da maioria dos adolescentes e jovens são provenientes de instituições que integram a própria Rede IVG, como é o caso dos que frequentaram o Centro de Educação e Evangelização Popular (CEDEP) e os Colégios Maristas. Outros adolescentes e jovens vêm encaminhados pela rede socioassistencial, por instituições como o Centro de Referência em Assistência Social (CRAS) da região, o Centro de Referência Especializado em Assistência Social (CREAS) e o Conselho Tutelar. Essas informações podem ser visualizadas no gráfico a seguir

Gráfico nº 5: Encaminhamentos da Rede



Fonte: Centro Cultural Escrava Anastácia. (2016)

Como já indicamos acima, a maioria dos jovens chegam através do CEDEP e dos Colégios Maristas, organizações da sociedade civil de cunho religioso, nos remete a refletir o

quanto a igreja ainda, nos dias atuais, possui uma presença marcante incorporando a moral e os valores que muitas vezes não fazem parte da realidade desses sujeitos.

Apresentamos a seguir os Programas que são oferecidos pelo Centro Cultural Escrava Anastácia, para os adolescentes e jovens que são encaminhados pela Rede acima mencionada.

2.4. Programa Procurando Caminho

Como consequência do excelente trabalho realizado pelo CCEA em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através do Projeto Aroeira, a ONG foi tornando-se referência na área da juventude, condição que motivou o desenvolvimento do Programa Esporte e Lazer da Cidade (PELC), nos anos de 2007 a 2010, nas comunidades da Caieira, Chico Mendes e Monte Serrat, com apoio do Ministério do Esporte.

Em 2007, o Centro Cultural Escrava Anastácia foi convidado pelos moradores da Comunidade do Monte Serrat, a tentar reverter a situação de extrema violência em que se encontravam um grande número de jovens. Ameaçados de morte, adolescentes e jovens necessitavam de apoio no sentido de reintegrá-los a um projeto de vida, através do estudo e do aprendizado profissional.

Surge então um programa de caráter inovador chamado Procurando Caminho (ProCam) sendo reconhecido como a melhor iniciativa social do estado de Santa Catarina no ano de 2013, ganhando o prêmio ONU oferecido pela Central Única das Favelas - CUFA no qual mostrou de imediato a sua efetividade.

Este programa tem como principal objetivo investir no fortalecimento do jovem que se origina de um contexto de extrema vulnerabilidade, que possui a criminalidade e o narcotráfico inseridos no seu cotidiano, advindas de comunidades empobrecidas da grande Florianópolis. A essência do sucesso do ProCam, segundo a Proposta de Renovação do Programa (2015), se dá através da

Oportunidade de o jovem praticar esportes radicais e de aventura como meio de “substituição” da sensação de poder conseguida através do uso de drogas, do narcotráfico e do envolvimento com a criminalidade de modo geral. Com a prática de esportes radicais o jovem aprende a lidar com seus próprios limites e a partir disso desenvolver sua transformação pessoal. As atividades em meio a natureza também despertam no jovem a capacidade de “acalmar” as angustias do imediatismo juvenil e a estabelecer uma nova relação consigo mesmo, com os colegas e com o meio ambiente. Não fosse suficiente, o projeto oportuniza ainda o acesso a inclusão digital e ao ingresso nos programas de preparação para o mundo do trabalho oferecidos em outros projetos do CCEA. (CCEA-PROPOSTA DE RENOVAÇÃO PROCURANDO CAMINHO, 2015)

Visando a protagonização do jovem na qual participa do processo e não apenas opera como um ator passivo, este projeto quebrou paradigmas seja da sociedade, da comunidade ou da polícia, tornando-se inovador. Inovador a ponto de priorizar, para adentrar ao programa, jovens de “(...) famílias de baixa renda (...), que cumprem medida socioeducativa, os que se encontram comprometidos com o tráfico diretamente por histórico familiar, e aqueles que apresentam baixo desempenho escolar” (CENTRO CULTURAL ESCRAVA ANASTÁCIA, 2013, p. 4)

Mas como manter em um programa, de forma atrativa, os jovens-adolescentes que vivem em situações de risco? Pensando nisso o ProCam focou na adrenalina e na curiosidade como meio de envolvê-los nas atividades, ou seja, através dos esportes radicais como surfe, rapel, canoagem, arvorismo, rafting, stand-up paddle, trilhas e slackline além das atividades esportivas como futebol, vôlei, basquete, jogos, danças, entre outros que envolvessem a comunidade.

Ao gastar energia, automaticamente os hábitos e comportamentos mudam como, por exemplo, uma alimentação mais saudável e uma noite de sono mais longa, pois é preciso estar com disposição para praticar o esporte diariamente. Outra questão importante é sentir-se pertencente a algum lugar neste caso pertencer à cidade, pois através das atividades, os jovens tiveram a oportunidade de conhecer territórios externos à sua comunidade, inclusive alguns não tinham a noção do tamanho de Florianópolis. Desta forma fica mais fácil vislumbrar outras possibilidades como retornarem à escola e finalizar os estudos (cerca de 80% dos jovens atendidos concluíram os estudos), fazer documentos, visto que na sua grande maioria não os possuíam e segundo o CCEA constatou-se a redução da mortalidade, além do ingresso no mundo do trabalho entre os anos de 2007 a 2013. (CENTRO CULTURAL ESCRAVA ANASTÁCIA, 2013)

Atualmente (no ano de 2016), este programa encontrou-se desativado aguardando a liberação de verba do aditivo solicitado ao setor público, para voltar a desenvolver suas atividades.

2.5. Programa Rito de Passagem

Como um “ritual de passagem”, no qual o jovem sofre uma ruptura nos processos lúdicos de aprendizado desenvolvido nas instituições inseridas dentro das comunidades, o programa Rito de Passagem é criado com o intuito de inseri-los no mercado formal de trabalho, passando a receber atividades formativas e ações que permitem o leque de novas possibilidades e geração de renda.

Na sua gênese o programa empenhou-se em atender adolescentes oriundos das comunidades empobrecidas das regiões centrais e continentais da grande Florianópolis mais especificamente do Maciço Central do Morro da Cruz e Complexo Monte Cristo, e também nas comunidades do Jardim Zanellato, em São José e ponte do Imaruím no município de Palhoça.

Neste programa são atendidos adolescentes a partir dos 14 anos vindos principalmente da rede IVG e estas instituições constituem-se importantes espaços formativos e de integração social podendo também se tornar referências de educação para vida em suas comunidades. O Rito de Passagem consiste em dois encontros semanais, de contra turno escolar divididos em turnos matutino e vespertino, no qual se designam temáticas que se orientam para a autoafirmação e autoconfiança, estímulo e apoio a formação contínua, promovendo a capacitação e qualificação profissional necessária para a inserção no mercado laboral.

São ministradas Oficinas com temas que vem ao encontro dos interesses dos jovens e adolescentes, por educadores contratados e voluntários. Salienta-se que em março de 2016, teve início uma parceria importante entre o CCEA e Núcleo de Estudos e Pesquisas em Serviço Social e Relações de Gênero (NUSSERGE) da UFSC, com a aprovação do Projeto de Extensão “Assessoria a equipe de gestão do Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA)”.

A equipe de integrantes do NUSSERGE realizou ao todo 7 (sete) Oficinas Pedagógicas com adolescentes vinculados ao Programa Rito de Passagem, de maio a novembro de 2016, com os seguintes temas: Construindo o Território; Construindo o Corpo; Relações de Gênero; Sexualidade; Violências: Comunicação não Violenta e Projetos de Vida.

Atualmente participam deste programa 56 jovens, que recebem lanche na instituição, vale transporte e recebem um Certificado que poderão incluir no currículo.

2.6. Programa Jovem Aprendiz

Recentemente a discussão sobre a população jovem no cenário nacional vem sido fomentada, ganhando forças e adentrando nas pautas das políticas públicas de geração de emprego e renda.

A partir dos anos 1990, um contexto histórico conturbado gerou o aumento significativo da população jovem e acarretou grandes transformações no mundo laboral, nas quais as empresas tiveram que “ajustar-se às novas exigências da economia globalizada” (Martins, 2010, p.62).

Para este autor, o discurso do processo de reestruturação produtiva “tem enfatizado a necessidade de um novo tipo de trabalhador, mais qualificado, com nível maior de escolaridade, assumindo mais responsabilidade, mais participante e comprometido com os objetivos da empresa” (Martins, 2010, p. 63).

Por outro lado, a precarização no mundo do trabalho se evidencia cada vez mais com a diminuição dos postos de trabalhos, novos arranjos laborais como contratos terceirizados, trabalhos temporários ou part-time (meio período), subempregos e desempregos. Neste quadro preocupante, a mão de obra juvenil excedente ganha visibilidade, especialmente quando esse jovem aparece como dado relevante nas estatísticas socioeconômicas em nível nacional (NUNES; FERNANDEZ, 2016).

A juventude brasileira contemporânea sofre as consequências deste sistema de produção capitalista que se sustenta, de um lado, através das exigências cada vez maiores em relação a qualificação, e de outro, uma desigualdade salarial injusta para aquelas pessoas que não possuem as alcunhas necessárias para assumir determinados postos de trabalho. “As situações de vulnerabilidades surgem por falta de qualidade e acesso à educação, à cultura, à saúde, entre outros direitos sociais, diminuindo as chances de aprendizagem ou lazer, fundamentais para o desenvolvimento da juventude” (DORNELLES; PENOZZO; REIS, 2016, p. 83).

Em 2005, ocorreu um avanço significativo através da Política Nacional da Juventude, que foi instaurada junto com a Secretaria Nacional da Juventude (SNJ), o Conselho Nacional de Juventude (CONJUVE) e o Programa de Inclusão dos Jovens (PROJOVEM) no qual o público-alvo dos programas de formação e qualificação profissional eram os jovens de 16 a 24 anos. Dois anos depois o Programa foi avaliado constataram-se poucos avanços. Conseqüentemente, algumas providências foram tomadas, dentre elas a idade foi alterada e passou a ser de 15 a 29 anos (NUNES; FERNANDEZ, 2016).

A questão da idade ainda é bem contraditória, e segundo Nunes e Fernandez (2016, p. 6) é “um dos desafios em relação à construção e efetivação das políticas de trabalho e emprego

direcionadas aos jovens”, visto que existem estudos para se avaliar qual seria a melhor fase para se adentrar ao mundo do trabalho.

Antigamente, e não tanto, o trânsito da infância à idade adulta não contava com esse “fole” temporal e anímico que hoje é a juventude, e era garantido por ritos de passagem consagrados, assim como pela incorporação precoce dos homens à vida produtiva e das mulheres à vida reprodutiva. As divisões sexual e etária do trabalho deixavam pouco espaço para ser jovem e refletir sobre a juventude (CEPAL, 2008, p. 09)

Em 1º de dezembro de 2005, surge a Lei de Aprendizagem, materializada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, e instituída através da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 e do Decreto nº 5.598, com o objetivo de atuar na promoção de mais e melhores oportunidades de trabalho, emprego e geração de renda para os jovens.

Além de estipular que todas as empresas são obrigadas a contratar⁴ e a matricular os jovens aprendizes em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, esta Lei ainda proporciona aos maiores de 14 (quatorze) anos e menores de 24 (vinte e quatro) anos, e às pessoas com deficiência sem limite de idade, a conexão entre a Formação Profissional e a formalização de Contrato de Trabalho de natureza especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos.

Entende-se que a referida lei não estabelece apenas a contratação de trabalho especial do jovem aprendiz, mas destaca também a sua preocupação com o jovem sujeito de direitos, como exposto no Art. 428:

“Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado (...) 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” (BRASIL, 2000)

Desde a publicação do decreto em 2005 até dezembro de 2014⁵, foram contratados nesta modalidade 2.117.422 (dois milhões, cento e dezessete mil e quatrocentos e vinte e dois) aprendizes, sendo que em Santa Catarina foram contratados 20.842 (vinte mil, oitocentos e quarenta e dois) jovens de acordo com o Boletim de Aprendizagem Profissional do ano de 2014.

“Dos admitidos de Janeiro a Dezembro de 2014, 210.864 aprendizes foram homens (52,36%) e 191.819 foram mulheres (47,64%). (...) A escolaridade predominante nos contratos de aprendizagem foi o Ensino Médio Incompleto (59,46%) seguido pelo Médio Completo (25,66%). Em consonância com a legislação vigente, a preferência

⁴ Todas as empresas de média e grande porte são obrigadas a contratarem de 5% a 15 % de jovens aprendizes.

⁵ Até o momento da elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso não havia sido disponibilizado pelo site do Ministério do Trabalho e Emprego, o Boletim de Aprendizagem Profissional do ano de 2015.

nessa modalidade de contratação é a adolescência contando com 275.172 aprendizes na faixa etária de 14 a 17 anos. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014)

Beneficiados por esta Lei, o aumento de contratação dos adolescentes e jovens como aprendizes têm sido significativa no Centro Cultural Escrava Anastácia, que por sua vez, busca a inserção efetiva dos(as) jovens no mercado formal do trabalho, através do programa Jovem Aprendiz

Para ingressar nessa modalidade é preciso ter participado ou estar participando do programa Rito de Passagem, e atingir algumas condicionalidades, tais como assiduidade, participação nas Oficinas de formação, bom comportamento entre outros.

A partir dessas premissas, quando se abre uma vaga em uma das empresas parceiras do CCEA, os(as) jovens são encaminhados para a entrevista de acordo com o perfil solicitado pela empresa, onde poderá ou não ser escolhido, conforme os critérios estabelecidos e exigências estipuladas pela organização.

Quando o(a) jovem não é escolhido(a), é solicitado um feedback às empresas com relação aos dados da entrevista e o adolescente ou jovem continua participando do Rito de Passagem até surgir uma nova oportunidade. Já aqueles (as) jovens que passaram na entrevista, fazem o desligamento do programa Rito de Passagem e automaticamente adentram o programa Jovem Aprendiz passando a frequentar o Centro Cultural Escrava Anastácia apenas uma vez na semana, visto que os outros quatro dias estarão na empresa.

Hoje o programa Jovem Aprendiz possui 90 aprendizes inseridos em diversas empresas parceiras como Koerich Imóveis, Lojas Dominik, Infraero, Construhab, Orsegups, Localiza, Ric TV, Hospital de Caridade, Guarezi, Imperatriz, Açougue Central, Cotisa, CDL, entre outras.

Diante do exposto podemos verificar o esforço do Centro Cultural Escrava Anastácia, que atenta para as políticas públicas de trabalho e emprego e estabelece formas específicas de atuar e intervir visando incluir cada vez mais estes jovens socioeconomicamente vulneráveis no mercado formal de trabalho.

Sendo assim, a problematização deste trabalho consiste em questionar: quais as competências, atitudes, e tipo de comportamentos que são exigidos pelas empresas contratantes em relação aos Jovens Aprendizes?, Que tipo de perfil é esperado pelas empresas em relação aos jovens aprendizes que são encaminhados pelo CCEA?, Qual é a concepção que se tem desses “jovens-adolescentes” por parte dos contratantes e supervisores? e Qual é o entendimento sobre o programa Jovem Aprendiz? É o que apresentaremos no capítulo a seguir.

3. AS EXPECTATIVAS DAS EMPRESAS EM RELAÇÃO AOS JOVENS- ADOLESCENTES ENCAMINHADOS PELO CENTRO CULTURAL ESCRAVA ANASTÁCIA (CCEA)

Não podemos falar da expectativa das empresas em relação aos jovens sem antes elucidar quem são esses adolescentes e jovens, público alvo do CCEA? Para abordarmos estas

categorias é preciso estar ciente de que existem diversos estudos sobre essa temática, gerando diversas perspectivas. Segundo Mandelli (2011)

O contexto contemporâneo é caracterizado como um tempo de rupturas com as formas tradicionais de ver o mundo. A principal ruptura, para a ciência, está na maneira de compreender o mundo e as relações, que agora não mais compartilham um mundo uno, e sim um mundo de possibilidades. Tal mudança caracterizou o fim da crença das essências naturais e universalizantes. Sendo assim, não poderíamos mais afirmar existem padrões naturais de comportamento. Nesse sentido, caem todas aquelas perspectivas estruturalistas que defendiam um padrão de comportamento para cada fase do desenvolvimento (MANDELLI, 2011, p. 35)

Desta forma, optamos em utilizar a categoria “jovens-adolescentes” referenciando as autoras Leite e Ramalho (2015), que conforme as mesmas, a compreensão de ser jovem é plural, varia de acordo com os momentos históricos baseando-se no seu contexto social tornando esta condição em algo momentâneo, remetendo-nos a pensar que a partir do século XX foram-lhes atribuídas características fortes e marcantes para este período vivido (LEITE; RAMALHO, 2015). E ainda, de acordo com Mandelli (2011)

O juvenil é um modo de sobreviver à tensão existencial entre o direcionamento da sociedade para que os jovens cumpram com as expectativas em relação ao mercado, ao conjunto de normas sociais e ao papel de futuro adulto e suas próprias expectativas e identidades. A relação com o social, um vetor dessa tensão, implica transformações na forma de ser jovem (MANDELLI, 2011, p. 37-38)

Consequentemente, alguns jovens muitas vezes são vistos de forma negativa pela “visão adultocêntrica que impregna o mundo contemporâneo e torna-se a referência principal ao colocar os jovens em uma posição de subordinação” (SILVA; MAYORGA, 2016, p. 303).

Alguns paradoxos aparecem nas interpretações sobre a categoria juventude, que de um lado é vista como modelo central para todas as faixas etárias, e de outro, possui insuficiências palpáveis/concretas que restringem os jovens à redução de possibilidades de promoção da vida social e profissional.

O processo de transformação na sociedade baseado em uma nova reestruturação da economia e novas tecnologias de comunicação, afetaram diversas esferas da sociedade inclusive as relações dos sujeitos no âmbito familiar, escolar, e do trabalho; são nestes contextos que se configuram os novos desafios que imperam com maior intensidade no “mundo da juventude” como um local de aprofundamento de contradições sociais.

Tirelli (1999) aponta para a dificuldade de elaboração de políticas sociais direcionadas a este público que lhe atendam de forma integral, e de acordo com a autora

Fala-se muito, hoje no Brasil, sobre os jovens, mas a sociedade brasileira tem sido tímida em suas ações, para não dizer que chega a ser constrangedora a proteção social dedicada a eles, contrastando com a participação que têm na vida ativa do país. Estamos falando de um segmento que, embora socialmente, não seja uniforme, vive o paradoxo de ser em sua grande parte ativo na vida econômica e conquista uma posição indefesa diante da imposição de circunstâncias de exclusão do mercado de trabalho e das preocupações educacionais. (TIRELLI, 1999, p. 52)

A autora ainda explana sobre a questão das ações assistencialistas por parte dos governos que agem de forma focalizada através do discurso neoliberal mascarado através da solidariedade e do voluntariado que impregnou-se na sociedade brasileira a partir dos anos 90, atribuindo essa função ao privado, aqui entendido como a família, comunidade e sociedade. Para Tirelli (1999)

O Estado intervém apenas com o intuito de garantir um mínimo de alívio da pobreza e produzir os serviços alheios aos interesses dos setores privados que investem na área. As políticas públicas ou assistencialistas, são controladas através da limitação de programas para evitarem a geração de direitos sociais. Ou seja, em sua essência, o que está em jogo nesse projeto é um novo padrão de acumulação de capital que para ser bem sucedido precisa enfraquecer os trabalhadores, neutralizando suas ações organizativas e reivindicatórias e descaracterizando os conflitos de caráter classista da sociedade. (TIRELLI, 1999, p. 54-55)

Nessa lógica, a autora discorre

Em síntese, as estratégias atuais do Estado assim são definidas por elegerem outras prioridades e se expressam no corte dos gastos sociais, na privatização, na centralização dos gastos sociais públicos em programas seletivos contra a pobreza e na descentralização da ação pública para o nível local (...). A naturalização da exclusão social é o maior ônus (TIRELLI, 1999, p. 55)

Esta “crise” se desdobra, com relação aos jovens, em duas direções: uma é o enxugamento das formas de trabalho impedindo que o contingente bem qualificado adentre no mercado de trabalho, a outra direção é a insuficiência de força de trabalho qualificada para ocupar postos de trabalhos mais exigentes baseados nos princípios da concorrência e do produtivismo. (TAKEUTI, 2012)

Como citado anteriormente, os/as participantes dos programas da sede do Centro Cultural Escrava Anastácia são adolescentes e jovens advindos de comunidades periféricas, socioeconomicamente vulneráveis, da Grande Florianópolis. Tais comunidades possuem altos índices de violência, tendo como pano de fundo o tráfico de drogas, o que significa um alto risco de serem captados para o mundo do crime.

As estratégias de intervenção dos programas oferecidos pelo CCEA pautam-se, justamente, em atividades que propiciem o processo de formação desses adolescentes e jovens,

qualificando-os para o mundo do trabalho. A abordagem dos jovens pela equipe de profissionais que integram o CCEA prima por técnicas de acolhida, escuta individualizada, respeito às suas diferenças de idade, cultura e ambições.

O desenvolvimento das oficinas realizadas com os adolescentes e jovens que participam do CCEA nos ofereceram importantes elementos e indicadores, bem como fortaleceram os pressupostos teóricos do direcionamento que as abordagens e metodologias empregadas na ação com adolescentes e jovens devem conter: condições para a promoção e a apropriação de direitos, para a construção de relações de respeito, para o desenvolvimento de habilidades e para o exercício de autonomia – pensando, justamente nos requisitos que e as empresas esperam, ao contratar os mesmos.

3.1. Apresentação dos dados resultante das entrevistas realizadas com os responsáveis pela contratação de Aprendizizes

Propõe-se averiguar, neste item, os resultados das entrevistas realizadas com os contratantes e os supervisores dos jovens nas empresas que participam do programa, com o intuito de problematizar as demandas que surgem mediante a contratação do (a) aprendiz. Concordando com Minayo (2009)

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2009 p. 21-22).

Tendo em vista conhecer as expectativas dos contratantes de Jovens Aprendizizes que participam dos Programas do CCEA, e dos supervisores que os acompanham no cotidiano de trabalho, realizou-se uma entrevista semiestruturada, com perguntas abertas e fechadas, (apêndices E e F), que buscaram focar nas competências, habilidades e atitudes que os jovens devem possuir para inserirem-se no mercado de trabalho e segundo o olhar de Sarmiento (2005),

Reconhecemos então que a entrevista se constitui como um instrumento utilizado intencionalmente e que sendo estabelecida entre indivíduos, diferenciados em seus papéis, vão expressar e manifestar contradições nesta relação. Mas, estas mesmas contradições, são expressão das relações entre indivíduos e sociedade que devem ser resgatadas e refletidas para que possibilitem romper e assumir novos significados, pela troca de saberes que ampliam conhecimentos e possibilidades de ação no contexto institucional onde se realiza.

Portanto, a entrevista é um ato de conhecer. Numa perspectiva crítico-dialética dá-se através do diálogo; daí não podemos aceitar analisá-la na perspectiva da diretividade

e não-diretividade (expressão comumente utilizada em vários meios profissionais mas, que por si tem o poder de decidir e direcionar que vai ser não-diretiva) mas, sob a lógica da transformação. (SARMENTO, 2005, p. 35)

Seguindo nessa linha de pensamento, Lewgoy e Silveira (2007, p. 235) destacam que a entrevista é um dos “instrumentos que possibilita a tomada de consciência pelos assistentes sociais das relações e interações que se estabelecem entre a realidade e os sujeitos, sendo eles individuais e ou coletivos”. Sendo assim, a reflexão a partir dos dados gerados, vem como parte fundamental deste trabalho.

A reflexão é empregada com vistas a provocar o aprofundamento do tema em questão, com o propósito de impulsionar mudanças. Sendo assim, é possível dizer que a prática reflexiva terá como finalidade romper com o que até então estava instituído. (Lewgoy, Silveira, 2007, p. 13)

Atualmente o CCEA conta com vinte e cinco Empresas articuladas na contratação de jovens aprendizes, como mostra a tabela a seguir:

TABELA 1: EMPRESAS E SEUS SEGMENTOS

EMPRESAS	RAMO DE ATIVIDADES
Câmara dos Dirigentes Lojistas (CDL)	Comércio
Koerich Construtora	Construção Civil
Cotisa	Prestação de serviços
Ric Tv	Emissora de televisão
Loja Dominik	Comércio
Dominik Metal Center	Comércio
Construhab	Construção Civil
Clínica Santa Helena	Prestação de Serviços
Infraero	Prestação de Serviços
Elofar	Indústria Farmacêutica
Orsegups	Prestação de Serviços
Brooklyn Empreendimentos	Construção Civil
Shopping Itaguaçu	Comércio
Grupo Bandeira	Advocacia
Localiza	Prestação de Serviço
Serpro	Tecnologia da Informação
Clínica Imagem	Prestação de Serviço
Clínica Imagem Mulher	Prestação de Serviço
Hospital de Caridade	Hospitalar
Biguaçu Transportes	Prestação de serviços
Neoway	Informática
Intelbrás	Telefonia
Açougue Central	Comércio
Produza	Indústria Eletroeletrônica

Fonte: Centro Cultural Escrava Anastácia, 2016

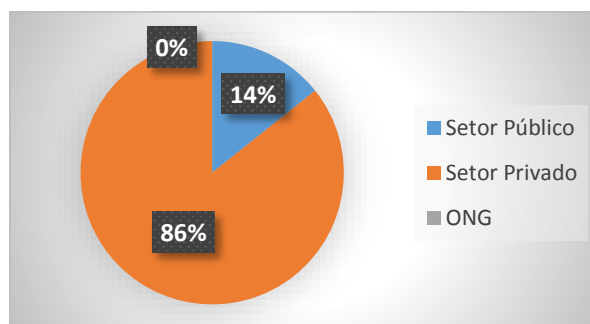
O primeiro passo foi entrar em contato via telefone com o objetivo de agendar um horário para a entrevista. Tínhamos proposto abranger um total de 15 Empresas, porém, devido a alguns desafios e fatores burocráticos, apenas sete empresas se disponibilizaram a nos receber, entre elas: Loja Dominik, Infraero, Cotisa, Ric Tv, Koerich Construtora, Clínica Santa Helena e a Câmara de Dirigentes Lojistas de Florianópolis (CDL).

Realçamos que todos os participantes das entrevistas (contratantes e supervisores), foram informados sobre o objetivo da pesquisa através da Carta de Apresentação do TCC (Apêndice C) e do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que consta no Apêndice D. Sendo assim, não serão revelados os nomes dos respondentes por questão de sigilo. As entrevistas tiveram a duração de 30 minutos, em média, e foram realizadas nas dependências das Empresas tanto individualmente quanto coletivamente, nos períodos matutino e vespertino.

Primeiramente buscamos apresentar o contexto sobre essas empresas que executam a lei de aprendizagem expondo informações como: os setores no qual estão inseridas; se possuem missão ou slogans que definam seus objetivos e princípios e há quanto tempo contratam aprendizes do CCEA.

Em relação a primeira pergunta, constatamos que a maioria das empresas integram o setor privado sendo que apenas a Infraero integra o setor público, como mostra o gráfico abaixo:

Gráfico nº 6: A Empresa Inteira



Fonte: Elaboração própria com base nas entrevistas realizadas (2016)

Quando questionados sobre a missão ou slogan da empresa, apenas duas empresas responderam não haver uma resposta para tal pergunta; as demais informaram:

“Vender os produtos de qualidade, pra poder suprir a satisfação do cliente. Os fornecedores e os produtos são os melhores possíveis para garantir a qualidade e o nome da empresa. Empresa mais de 50 anos e a cultura da empresa é ter produto de qualidade, não vende produto inferior” (Contratante 1)

“Atender o passageiro, serviços de transporte e cargas” (Contratante 3)

“Temos a missão e os valores (no SITE) mas no geral são slogans voltados pra área de marketing, o forte do grupo é levar a informação regionalizada” (Contratante/Supervisora 4)

“Nossa missão é prestar atendimento médico hospitalar atuando com excelência e segurança no cuidado ao paciente, priorizando a ética, credibilidade e humanização nas relações com os clientes, equipe multiprofissional e sociedade. A visão é ser reconhecida por sua excelência e humanização no atendimento ao paciente, consolidando-se como referência no Estado de Santa Catarina. Os valores são: Espírito de Equipe e Comprometimento “Ajuda mútua e foco nos melhores resultados”; Ética e Credibilidade “Permeiam nossas relações com o cliente e equipe”; Humanização “Cuidado, respeito e comprometimento com o paciente e familiares”; Sustentabilidade e Inovação “Buscar soluções que preservem o meio ambiente e melhore o cuidado com o paciente” (Contratante 6)

*“Missão: Defender os interesses dos associados e disponibilizar, com competência, serviços e soluções inovadoras
Visão: Ser representativa, influente e reconhecida como a melhor entidade para o associado”* (Contratante 7)

Em relação ao tempo que a Empresa contrata adolescentes e jovens do CCEA, a maioria respondeu receberem aprendizes há muito tempo, como o Contratante/Supervisor 6 que há seis anos trabalha com Jovens Aprendizes; a Infraero trabalha com esse público desde 2000. Porém, em parceria com o CCEA, estas empresas contratam Jovens Aprendizes muito recentemente, como relatados a seguir:

“Cerca de um ano” (Contratante 1)

“É a primeira vez pelo CCEA, há quase dois anos” (Contratante/Supervisor 2)

“Em parceria com o Centro Cultural é a primeira vez, cerca de três meses” (Contratante 3)

“Desde 2012, talvez 2010 em parceria com o Centro Cultural” (Contratante/Supervisora 4)

“Há mais de dois anos” (Contratante/Supervisora 5)

“É a primeira vez, cerca de um ano” (Contratante 6)

“Há 3 anos, desde 18/11/13” (Contratante 7)

Através dos relatos acima, notou-se que a parceria entre a maior parte das Empresas e CCEA é recente. Os avanços em relação às parcerias com as empresas têm sido resultado do árduo e persistente trabalho realizado por parte da coordenadora do Núcleo de Aprendizagem do CCEA, na perspectiva de ampliação das vagas oferecidas para Jovens Aprendizes.

Cabe ressaltar que muitas empresas preferem não cumprir a obrigatoriedade da lei e pagar uma multa irrisória ou invés de abrir uma vaga para Aprendiz pois, esta ação de qualificar o jovem, demanda tempo e dinheiro. Diante deste apontamento, ficou evidente que o profissional de Serviço Social, entendido aqui como um profissional propositivo e interventivo, pode e deve trabalhar a conscientização junto as empresas sobre o conceito que rege o programa Jovem Aprendiz e consequentemente garantir aos jovens-adolescentes a efetividade da política social do Trabalho.

Constatou-se que as empresas entrevistadas possuem em sua maioria mulheres no cargo de contratantes de aprendizes, dentre os 7 (setes) entrevistados, 6 (seis) eram do sexo feminino e apenas 1 (um) do sexo masculino; a maioria dos entrevistados possuem a faixa etária entre 30 e 45 anos; além do que 3 (três) dos entrevistados também possuem a função de supervisioná-los no dia a dia.

A trajetória profissional das/os contratantes entrevistadas/os também foi questionada com o intuito de saber se também foram jovens aprendizes ou se foram promovidas/os. Quando perguntados sobre o cargo (função) que ocupa na Empresa; há quanto tempo está na Empresa; e se sempre exerceram este cargo, as respostas foram:

“Gerente de RH há 25 anos, comecei no crediário, depois fui para o setor administrativo, fiz faculdade e depois cheguei no rh” (Contratante 1)

“Gerente administrativo financeiro sempre nesse cargo, há 16 anos” (Contratante/Supervisor 2)

“Há 19 anos na empresa, entrei na área de operações, pátio e atualmente estou como Coordenadora de administração, finança e TI” (Contratante 3)

“Cargo analista de desenvolvimento humano, há 2 anos e 7 meses, comecei como operacional no cálculo de rescisão e de férias e posteriormente depois de um ano, desenvolver o desenvolvimento humano” (Contratante/Supervisora 4)

“Assessora de Rh há 2 anos e meio, comecei como assistente de RH e depois passei pra assessora de RH” (Contratante/Supervisora 5)

“Analista de Gestão de pessoas há 1 ano e 4 meses e sempre nesta função” (Contratante 6)

“Gerente de SPC e Capacitação. Colaboradora há 18 anos. Primeiro cargo como Assistente de Secretaria. Não entrei como jovem aprendiz.” (Contratante 7)

Com exceção do Contratante/Supervisor 2, todos os outros contratantes passaram por diversos setores dentro da empresa, o que nos remete a reflexão que houve preocupação em habilitar esse jovem profissional, de forma a propiciar que ele conheça o funcionamento ou a lógica da empresa como um todo. Com base nisso, o Manual do Aprendiz do Núcleo Brasileiro de Estágios-NUBE (2014) expõe que:

O objetivo principal da utilização dessa metodologia, considerada uma inovação no que diz respeito à formação adequada a quem inicia sua trajetória profissional, consiste nas possibilidades de vivências práticas dos beneficiários em mais de uma ocupação dentro da mesma organização, enriquecidas pela troca de experiências entre os aprendizes contratados por diferentes empresas. (NUBE, 2015, p. 15)

Ou seja, o programa Jovem Aprendiz possui a característica, de fazer com o que o jovem-adolescente faça rodízios dentro da instituição, com a finalidade de gerar conhecimentos sobre o conjunto dos setores, para que se torne mais qualificado profissionalmente.

Preocupadas em saber quais habilidades são esperadas pelos entrevistados/os, em relação aos jovens-adolescentes, perguntamos quais delas são necessárias para que os mesmos possam ser contratados pelas empresas, e recebemos as seguintes respostas:

“Eu entrevisto todos, mas eu olho o perfil, aprofundo a conversa, e quando ficam mais à vontade eu consigo enxergar se vai se enquadrar bem ou não” (Contratante 1)

“Procuro uma pessoa com grau de estudo elevado, que tenhamos um nível de conversa boa e entenda o que se fala, seja uma pessoa bem apresentada, esperta, transmita vontade de ajudar a família, mas isso eu olho superficialmente, não posso entrar na questão se mora em casa alugada, se o pai é separado da mãe, não quero entrar nessa questão, (...) é mais se tem vontade” (Contratante/Supervisor 2)

“Primeira coisa tem que conhecer o negócio da empresa, ter uma ideia com o quê a empresa trabalha, pra não se sentir um peixe fora d’água, caindo de paraquedas, não é menor aprendiz e sim jovem aprendiz então supõe-se que já está saiu do segundo grau, fazendo pré-vestibular, não dá pra dar um processo na mão do aprendiz se ele não souber do que estamos falando. Quando for designado pra área, ali vai ter o coordenador de aprendizagem mas precisa ter uma ideia do local, isso é importante. Dependendo da área saber o básico de excel, legislação, saber se comportar na área, (...) saber conviver com o chefe e conviver com os colegas, como se vestir adequadamente, linguagem, cada empresa tem uma linguagem, a Infraero tem suas áreas, influência do chefe, catedrático outros contemporâneos, tem que adequar-se ao ambiente” (Contratante 3)

“Espera-se vontade de aprender, óbvio que eles são tímidos não tem experiência principalmente na área de comunicação e televisão que é um ambiente totalmente diferente, mas se ele tiver disponibilidade e vontade de querer aprender, não vai ter problema nenhum”. (Contratante/Supervisora 4)

“Como um diferencial pelo mundo que vivemos, acho importante a questão do respeito, de se relacionar com as pessoas que é uma coisa dela, a postura pesa muito mais que saber mexer no computador porque o sistema, word, excel, atender telefone, comportamento, relacionar isso tu ensinas” (Contratante/Supervisora 5)

“Acredito que o principal é querer aprender e estar dispostos ao novo. Ser jovem aprendiz é ter oportunidade de se inserir no mercado de trabalho. Procuramos um

jovem para desenvolver profissionalmente e quem sabe uma futura contratação”
(Contratante 6)

“Motivação, Comprometimento, Dedicção, Responsabilidade, Pró-atividade”
(Contratante 7)

Através das respostas notou-se que a maioria dos contratantes buscam jovens qualificados, que mostrem vontade de aprender, ou seja, são exigidas características de versatilidade, qualificação para o mundo do trabalho, maior escolaridade e que definem um novo modo de ser trabalhador, porém, a realidade dos adolescente e jovens encaminhados pelo CCEA nem sempre vem ao encontro das expectativas, tendo em vista que, conforme Leite e Ramalho (2015)

à relação entre juventude pobre e escola há de se lembrar que , em grande parte das famílias, os atuais jovens são a primeira geração a acessar a instituição escolar. Assim, a escola (e sua cultura) é ainda, de maneira geral, um ambiente pouco familiar para esses sujeitos (LEITE; RAMALHO, 2015, p. 71)

Em contrapartida há de se questionar se existe esforço por parte do Estado em conseguir suprir essa necessidade, visto que a maioria dos jovens vem de escolas públicas municipais e estaduais, e encontram-se muitas vezes com “falta de professores, professores desestimulados e ainda com formação precária e baixa qualificação” (MARTINS, 2001, p. 71). Como podemos esperar um adolescente ou jovem qualificado se o nível de ensino da maioria das escolas públicas brasileiras deixa a desejar?

Abordou-se a questão de quais seriam os conhecimentos básicos para que os jovens aprendizes fossem contratados pelas empresas, recebemos as seguintes respostas:

“Conhecimentos, não precisa ter, pois a maioria não tem mesmo, responsabilidade e comprometimento que é o que tá faltando no menor aprendiz” (Contratante 1)

Importante salientar que o termo "menor aprendiz" não mais poderá ser utilizado, face às alterações promovidas pela Lei nº 11180/2005, que mudou a idade máxima para 24 anos, e não mais 18, sendo mais adequada a utilização do termo “aprendiz”, tão somente.

“Conhecimentos mínimo de traquejo interpessoal, como se comportar socialmente, tu conseguir se comunicar, postura, conhecimentos em básicas rotinas administrativas, pacote office. Muitos têm dificuldade em atender o telefone, então orientá-los em como atender o telefone, anotar o recado. Acho que eles têm medo de falar besteira, mas tem que ensinar porque senão vai passar batido e não vai aprender” (Contratante 3)

“Se espera um conhecimento de informática, office pode ser básico, boa escrita da língua portuguesa, a questão da postura profissional dentro de um ambiente profissional como um todo, o uso do celular (...), é o maior desafio se desligarem do

aparelho se já é difícil com nosso quadro de funcionário normal que possuem uma maturidade imagina com o jovem” (Contratante/Supervisora 4)

“Um mínimo de instrução escolar pra escrever um recado atender um telefone, digitar algo, 9º ano no mínimo, claro não vamos discriminar, mas seria uma competência primordial” (Contratante/Supervisora 5)

“Conhecimento/função se desenvolve, aprende. O mais importante para nós é o comportamental, pois procuramos jovens comprometidos, assíduos e que saibam da importância que tem no setor e que contamos com eles para desenvolver as atividades propostas no seu contrato/dossiê profissional” (Contratante 6)

“Elaboração de Planilhas, boa escrita, conhecimento em navegação na Internet e boa dicção” (Contratante 7)

Ao analisarmos as respostas obtidas trago para o debate o que Takeuti (2015, p. 428) em seu artigo diz “há escassez de mão de obra qualificada para ocupar os postos de trabalho cada vez mais exigentes”, ou seja, os conhecimentos básicos, na visão do contratante, estão cada vez mais rigorosos como as questões de maturidade, responsabilidade, comprometimento, postura profissional, assim como as expectativas em relação aos “jovens-adolescentes”, como veremos a seguir.

“Que eles venham a fazer os serviços, principalmente a responsabilidade, pois nesse setor existem diversos códigos de barra de produto, tem que ter responsabilidade pra fazer certinho, espera-se dele pontualidade, força de vontade, trabalhar o tempo em que está na empresa pra aproveitar as 4 horas de trabalho” (Contratante 1)

“Que ele ajude a gente, que cresça, sabe? ” (Contratante/Supervisor 2)

“O primeiro impacto é como se apresentam, cabelo, vestimenta, sapato, postura corporal, passar uma imagem de se está afim porque ele vai vender a imagem dele. Mostrar na entrevista a disponibilidade de aprender e vir com um mínimo de informação da empresa, por exemplo, qual o seu interesse por essa empresa? Um problema hoje em dia é que eles vivem só no celular, não sabem escrever e nem ler. Trabalhar a dificuldade de falar e se comunicar” (Contratante 3)

Se por um lado as duas primeiras respostas demonstram abertura e entendimento para esse momento difícil que é para o Jovem ao entrar no primeiro emprego, a terceira resposta já vem com certo grau de cobrança em relação a apresentação, beleza, e estética, o que acarreta uma divergência entre o ideal e o real.

O depoimento a seguir já demonstra mais compreensão em relação aos jovens mencionados, e também ressalta que o próprio jovem deve ser partícipe de seu sucesso na empresa e valorizar essa oportunidade:

“No primeiro momento é de tirar esse jovem de uma situação de risco, nós não queremos jovens já sabendo tudo de informática, internet, vindo de uma escola particular, se fosse assim seria mais fácil talvez, queremos pegar da base e desenvolver não apenas como profissional e sim como pessoa. A gente conseguiu isso, a diretoria já tem essa visão e isso é favorável, porque quando vemos um jovem

comprometido, responsável com o horário, feliz por ganhar o seu dinheirinho, feliz porque ficou 2 horas com o cinegrafista no estúdio acompanhando o trabalho e quando ele enche os olhos de curiosidade, a gente tá despertando nele um espírito profissional uma possibilidade de uma profissão. Primeiramente a expectativa é que ele valorize essa oportunidade, valorizando o trabalho e surgindo uma vaga efetiva aonde ele se encaixe, nem sempre a gente consegue, pois, o mercado tá difícil, não estamos contratando muito mas já conseguimos algumas vitórias já contratamos vários funcionários efetivos que foram jovens aprendizes e quando conseguimos contratar é sim uma alegria! E quando não contratamos, trabalhamos de uma maneira que o curriculum dele tenha uma boa referência, depoimentos de supervisores diretos pra conseguir alguns cursos e o currículo fique mais rico e de uma forma ou de outra, trabalhamos a oportunidade no mercado de trabalho”. (Contratante/Supervisora 4)

“A expectativa maior ao meu ver é que eles tenham vontade de aprender, de querer, de conhecer porque muitos a gente percebe que estão aqui só porque a família empurrou, daí não prestam atenção, ficam só no celular, fazendo qualquer coisa menos o que tu pede. Eu espelho um pouco em mim, pois quando comecei como estagiária, há muitos anos atrás, tudo que eu fazia e aprendia eu pensava em colocar no currículo, porque quando eu tiver 30 ou 40 anos eu vou estar super bem de “bagagem”, então como eu tenho essa visão acabo achando que eles também têm, mas não é isso que acontece. Não é esse o pensamento. Essa é minha expectativa e também minha frustração” (Contratante/Supervisora 5)

“Que dê certo e permaneçam durante todo o período e quando possível possamos contratá-lo caso tenha vaga disponível e se eles desempenharem um bom trabalho ” (Contratante 6)

“Que se dedique muito e consiga traçar planos futuros na empresa, com aprendizado e plano de carreira. ” (Contratante 7)

Em um mundo globalizado, no qual a tecnologia toma conta do cotidiano empresarial, as falas dos contratantes trouxeram a importância da informática. Ao mesmo tempo em que a tecnologia nos remete a um patamar superior, tem sido um ponto negativo apontado pelos contratantes, o uso excessivo do celular pelos aprendizes, nas horas de trabalho.

No Brasil a expectativa em relação aos jovens aprendizes geralmente é alta, e espera-se deles uma participação ativa em contextos econômicos e profissionais. Neste ponto ressalta-se o grande contingente de jovens que demandam resultados imediatos na sua “boa integração” na sociedade, lembrando a imensa quantidade de pessoas em situação de pobreza devido às relações de desigualdade econômica, social e cultural (TAKEUTI, 2012).

Visando aprimorar o trabalho do CCEA junto aos adolescentes e jovens aprendizes, perguntamos aos contratantes o que esperam da instituição, recebendo as seguintes respostas:

“Contar com eles pra estarem melhorando a cada dia porque o menino não tem experiência e o que acontece aqui a gente passa pra elas (CCEA) e conversamos com eles (Jovens) também. Parceria pra poder dar certo” (Contratante 1)

“Não conheço bem lá, é difícil, eles selecionando um jovem pra mim já tá bom porque é difícil eu contratar direto. Difícil opinar uma coisa que eu não conheço, não sei, difícil de responder essa pergunta” (Contratante/Supervisor 2)

“As expectativas da Infraero em relação ao CCEA estão atendidas. Gostei de trabalhar com a ONG, estamos sendo muito bem atendidos” (Contratante 3)

“Uma dica que eu dou e aplico no meu processo seletivo é uma experiência que eu vivi desde a quinta série, a professora pedia que uma vez por semana tomássemos nota de um recorte, matéria, notícia e levássemos na segunda de manhã, ela era professora de história e geografia. Então ela sorteava algumas pessoas para apresentar a notícia, não podíamos ler, tínhamos que contar! Era muito difícil, mas eu fui entender a atividade quando entrei na faculdade quando eu e minha amiga tínhamos que apresentar os trabalhos na frente de diversas pessoas que não conhecíamos e acabamos nos dando bem pois já tínhamos uma desenvoltura. Aquela vergonha, aquela trava na hora de conversar ou apresentar, aquilo não existia mais porque dominamos a fala e controlamos o raciocínio. Além de apresentar ela dava as dicas, corrigia, falava: “tira a mão do bolso, estufa o peito”. Ela já, naquela época, estava nos desenvolvendo para o mercado de trabalho, vida acadêmica, para tudo. Essa é a dica que eu dou!” (Contratante/Supervisora 4)

“São as melhores, começamos a fazer o contato com o CCEA por indicação de um dos nossos diretores e até o momento não tivemos problemas nas contratações. Somente quando precisamos contratar um jovem aprendiz com deficiência, não conseguimos o suporte porque não tinham intérprete de Libras” (Contratante 5)

“Parceria e compromisso com as contratações realizadas” (Contratante 6)

A maioria dos depoentes mostrou-se satisfeito com a parceria do CCEA, e um deles emitiu sugestões interessantes para fazer com que os adolescentes desenvolvam o raciocínio e desperte o hábito da leitura, o que é cada vez mais difícil em um mundo tomado pelas tecnologias.

Ao solicitarmos sugestões de como preparar os/as Jovens Aprendizes para o mercado de trabalho, surgiram questões importantes que demonstram uma abertura para os temas da interseccionalidade entre as categorias gênero, classe, raça/etnia, família e pessoas com deficiência, como veremos a seguir:

“A parte deles, eles fazem, né? Cursos eles (CCEA) dão, formação, acho que não tem muito o que fazer mais. A oportunidade que os jovens têm é incrível, a gente entrevista mais é a classe negra mesmo, que é realmente os que mais precisam e eles já vem com o histórico de família mais complicada, difícil. E quem não tem problema? Daí a oportunidade que eles têm é essa só que alguns não tem a noção disso para aproveitar mais! Comecei com 14 anos, eram oito horas de trabalho, outros tempos... já nasciam com responsabilidade. Hoje em dia tem a questão de como tu foi criado, já vem de lar desfeito é complicado. Mais difícil haver cobrança por parte dos pais e eles querem ser cobrados!” (Contratante 1)

A família e seus diversos arranjos foram apontados como principal responsável pela questão comportamental dos jovens em sua maioria negra. Desta forma cabe destacar Eurico (2013), na qual diz que:

A população negra ainda vive, majoritariamente, em situação de vulnerabilidade social, suscetível a mortes violentas, a agressões e abusos de autoridade, bem como invisível, nas suas especificidades, para as ações das políticas públicas,

principalmente na área da saúde, educação, assistência social, habitação, nas artes e na mídia (EURICO, 2013, p. 307)

A autora continua o seu pensamento referenciando Pinto, (2003), que evidencia uma dificuldade em:

Trazer à tona a discussão étnico-racial na trama de relações sociais, na sociedade burguesa, profundamente marcada pelo discurso da “democracia racial” e pelo racismo camuflado que também aliena a população negra, bloqueando seus processos de conscientização, participação e organização política. (PINTO, 2003)

Seguindo os depoimentos:

“Lá (CCEA) eles têm que falar que não tem que chegar atrasado, pra que não precise falar essa coisas aqui. Como os jovens estão aprendendo, já tem que vir com esse pensamento, chegar no horário, tem que estar bem vestido, respeitar as pessoas...mas tem que partir de lá. ” (Contratante/Supervisor 2)

“Observando a vivência, anos de muita experiência, muitos anos de Aprendizes então se eles viessem com essa bagagem pouca (excel, postura...) já seria um diferencial porque ninguém se preocupa com isso não! Querem chegar chegando, acham que é só ficar no computador e pronto!” (Contratante 3)

“Acredito que CCEA pode trabalhar fortemente com a postura, etiqueta corporativa, como se vestir, se comportar, uso do celular, pois estão sendo desenvolvidos para um diferencial! Não queremos que esse jovem venha com esses vícios. Acho que excel, digitação, desenvolver escrita e tem que ter muita leitura!” (Contratante/Supervisora 4)

“Na questão de formação acho que investir na questão do comportamento e postura, respeito, pois eles não têm culpa de onde nasceram, e querendo ou não é questão de estrutura de família, pois comportamento vem de berço! Saber tratar o outro, saber ficar quieto na hora certa, opinar quando pode, porque lidam diretamente com funcionários. Ao meu ver tem pessoas que você não vai conseguir mudar pois realmente é uma coisa que vem de nascença, seria nessa linha, porque o sistema qualquer um desenvolve” (Contratante/Supervisora 5)

“Acredito que podem ter alguma preparação para a entrevista, falar sobre postura durante a entrevista e no trabalho (roupa adequada). Também ter um apoio aos jovens com deficiências, pois estão se inserindo no mercado e muitas vezes perdem uma oportunidade por não terem instituições que favoreçam essa inclusão” (Contratante 6)

“O acompanhamento das atividades realizadas pelo jovem aprendiz, assim como, ter sempre o feedback da empresa sobre o comportamento e aprendizado do jovem” (Contratante 7)

O discurso sobre postura, horário e comportamento que caracterizam a disciplina destes jovens-adolescentes esteve presente durante toda a entrevista. A disciplina, segundo Meneghetti e Sampaio (2016), “é uma espécie de anatomia política, cujo efeito é fabricar corpos dóceis, isto é, ao mesmo tempo úteis e obedientes (...). Produz, simultaneamente, de um lado, aptidão ou capacidade, e de outro, uma relação de sujeição” (p. 136). Todo esse discurso gira em torno

de uma transformação futura destes sujeitos em homens de bem, honestos e acima de tudo, trabalhadores e obedientes. (MENEGETTI; SAMPAIO, 2016). Levando em consideração a citação anterior cabe então refletir que se estes jovens-adolescentes já estivessem “prontos” no momento de sua contratação, não haveria a necessidade de existir o programa de aprendizagem.

Outro ponto abordado foi a dificuldade de inserir no mercado de trabalho pessoas com deficiência, visto a precariedade de cursos que não possuem, neste caso, um intérprete de Libras. E aqui também cabe ressaltar a dificuldade deste público em manterem-se na vaga de aprendiz, pois apesar de cumprirem a legislação, as empresas não investem em espaços físicos apropriados e nem na qualificação do quadro de funcionários efetivos para os receberem.

3.2. Apresentação dos dados resultados das entrevistas realizadas com os supervisores pela formação prática nas empresas.

Nesta seção buscamos apresentar pontos primordiais que surgiram nas entrevistas feitas com os supervisores do cotidiano do jovem aprendiz na empresa. Alguns contratantes dos “jovens-adolescentes” fazem o papel de supervisores, sendo assim três empresas, aparecerão nesta seção, porém não entrarão no percentual de gênero, cargo ou função que ocupa e nem com relação a faixa etária, visto que já se efetuou a contagem no capítulo anterior. Também constatamos neste item da entrevista que, as empresas são compostas majoritariamente por mulheres sendo 5 (cinco) supervisoras (71%) e 2 (dois) supervisores homens (29%) e a faixa etária permanece entre 30 e 45 anos.

Quanto ao cargo ou função que ocupam, citaram Profissionais de Serviços Portuários, almoxarife, coordenadora do setor de autorizações, Coordenadora de Atendimento; e Coordenador da Área de Capacitação. Quanto a faixa etária todos os representantes encontram-se na faixa dos 30 aos 45 anos.

Com relação ao tempo de empresa,

“Estou há 18 anos na empresa, já passou por outros cargos mas a maioria do tempo nesse cargo” (Supervisor 1)

“Já estou há 5 anos na empresa, já passei pelo Rh e folha de pagamento” (Supervisora 2)

“Estou há 15 anos na empresa, passei pelo setor de protocolo, licitação, planejamento, secretária e rh” (Supervisora 3)

“Há 8 anos na empresa, passei pelo treinamento, contabilidade, contrato, patrimônio, manutenção e operações” (Supervisora 4)

“Trabalho nesta empresa desde 2010, inicialmente como auxiliar de contas médicas e em 2013 fui promovida para o cargo atual de coordenadora. ” (Supervisora 5)

“Estou há 10 anos e 10 meses, comecei como recepcionista de consultório” (Supervisora 6)

“Cheguei na empresa há três meses e meio. Nunca fui jovem aprendiz. Minha trajetória profissional iniciou no comércio como promotor de vendas, instrutor de treinamento e coordenador pedagógico na empresa anterior. ” (Supervisor 7)

Referente há quanto tempo atua como supervisor de jovens aprendizes, recebemos as seguintes respostas:

“É a primeira vez. E estou há um ano e meio como supervisor” (Supervisor 1)

“Há seis anos” (Contratante/Supervisor 2)

“Como supervisora é a primeira vez, fazem três meses, mas já lidamos com outros jovens aprendizes nestes 16 anos” (Supervisoras 2,3 e 4)

“Fazem dois anos” (Contratante/Supervisora 4)

“Aproximadamente dois anos e meio” (Contratante/Supervisora 5)

“Em 2014 supervisionei a primeira jovem aprendiz do setor” (Supervisora 5)

“Mais ou menos três anos” (Supervisora 6)

“Há 3 anos supervisiono jovens aprendizes, porém nesta empresa apenas 3 meses” (Supervisor 7)

Ao perguntarmos sobre a concepção sobre o programa Jovem Aprendiz, alguns depoimentos nos surpreenderam como podemos ver a seguir:

“Eu acho que ajuda muito, né? Só ensinar o que é o correto o que não é, como funciona, como ele tem que seguir...” (Contratante/Supervisor 2)

“Pra mim foi novidade quando contrataram e falaram que eu ia ser supervisor do menino, não conheço a Lei e nem o programa de aprendizagem” (Supervisor 1)

“Fantástico, pra mim é um dos programas com melhor resultado social, desde que eu ingressei nos recursos humanos. Sempre tive contato com esses jovens, é cansativo as vezes, é! Tem que falar muitas vezes a mesma coisa, tem que puxar a orelha, não tá dando resultado... temos que substituir, mas se em dez tentativas conseguirmos o desenvolvimento de um, que seja, já valeu a pena. O resultado disso é fantástico no sentido deles criarem expectativa de vislumbrarem fazer um curso, uma faculdade, se espelharem na área e ver como uma profissão é importante. (...) Temos talentos aqui dentro, não é simplesmente abrir uma porta, o que nos motiva é dar oportunidade e tentarmos de todas as formas cuidar dele. Por exemplo, um jovem despertou pra uma área e não sabemos se ele está deslumbrado ou se realmente há o interesse, aos poucos aplicando alguns testes pra que ele veja que aquilo ali não é um conto de fadas e se ele, mesmo assim, vai querer seguir esse caminho na área de marketing. Estamos preocupadas com o futuro deles. Não adianta colocar um jovem com um

supervisor que não aceita que não tem demanda operacional pra aquele jovem, aí vai ser só pra cumprir cotas, eu tenho que buscar parceiros dentro da empresa, eles entende e aceitam é a cultura da empresa. Tem que ser natural, não pode ser imposta, a RIC já tem uma responsabilidade social, a gente sabe que o Hélio Costa está lá na casa deles, então quando pisa aqui dentro já se sentem em casa” (Contratante/Supervisora 4)

“Inserção do jovem no mercado de trabalho, essa é a minha visão” (Contratante/Supervisora 5)

“Oportunidade muito importante esse programa porque hoje principalmente, qualquer empresa que ele for tentar emprego e não tiver experiência, você tá fora!” (Supervisora Infraero 2)

“Ao menos eles vão ter sido aprendizes, vão ter experiência. Olha trabalhei na área de operações, na área administrativa, financeira do aeroporto, já vai ser visto com outros olhos” (Supervisora 3)

“Treinamento e aperfeiçoamento, além da oportunidade, visa não jogar o adolescente no mercado de trabalho, vai lá e finge que está trabalhando. É uma coisa que realmente quer ensinar a postura que deve ter um profissional” (Supervisora 4)

“Acho muito importante, pois é através deste programa que os jovens tem acesso a uma formação profissional com efetiva orientação e inclusão social.” (Supervisora 5)

“Ótimo, pois iniciamos carreiras profissionais de jovens.” (Supervisora 6)

“É um programa social ligado ao ministério do trabalho. É uma obrigação legal das empresas e visa ajudar no desenvolvimento social e profissional de jovens, bem como amplia a percepção da importância da presença de jovens nas equipes de trabalho, dentro das empresas” (Supervisor 7)

Vimos que apesar de terem uma noção sobre o programa Jovem Aprendiz, a falta de compreensão de alguns supervisores pela formação prática do aprendiz, acarreta ao não entendimento do real propósito do programa, que é inserir estes “jovens-adolescentes” no mercado de trabalho através, segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente (1990), de um “trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo” e ainda respeitando o sujeito pela “condição peculiar de pessoa em desenvolvimento” (ECA, 1990)

Ao serem questionados como é para eles assumir a função de supervisor de jovens aprendizes, solicitou-se que apontassem pontos positivos e os principais desafios. Os depoimentos nos surpreenderam pela sensibilidade e envolvimento com os adolescentes e jovens, como podemos ver a seguir:

Pontos Positivos

“Quando a gente vê o desenvolvimento deles. É gratificante quando damos uma tarefa e ele executa com qualidade e ver o quanto valeu a pena dispende aquele tempo pra ensinar” (Contratante/Supervisora 4)

“A mudança deles, entram de um jeito depois de dois anos eles saem de outro. Acompanhar o crescimento no dia a dia, adquirir conhecimento, aprender word, excel, postura, responsabilidade, é bem perceptível!” (Contratante/Supervisora 5)

“Eu gosto de ensinar, lidar com uma pessoa bem mais jovem me faz ver que eu já envelheci, e pensava que não. Me coloca no meu lugar, pois eu tenho o dobro da idade deles, é gostoso poder ensinar e aprender. A gente vai conversando usamos ditados e olho pra ela com aquela cara de interrogação e pergunto se ela sabe. Quanto de bagagem e vocabulário tipo caiu a ficha, sabe o que é isso? Antigamente os orelhões usavam ficha e quando caia a ficha é que completava a ligação. Ela nem sabia o que era a ficha. Através das conversas “bestas” acabamos ensinando coisa importantes. Antigamente era paquera e hoje em dia é crush, acabo aprendendo bastante com eles” (Supervisora 2)

“Estou contribuindo de forma direta, ensinando e orientando-a para a formação profissional” (Supervisora 5)

“Dar início vida profissional de jovens” (Supervisora 6)

“Instiga o cérebro a pensar novas formas de instrução e práticas na rotina do trabalho. Traz energia para a equipe que se torna professoral em suas atitudes. Implica a empatia na equipe. O Jovem aprendiz questiona nossas atitudes florescendo o espírito crítico sobre nossos métodos” (Supervisor 7)

Principais Desafios:

“Desafiante é ensinar eles a maneira de trabalhar como a gente quer, como a firma funciona. Essa parte alguns não aprendem tão rápido, tem uns que você ensina uma vez e já desenvolvem, tem outros que estão há um tempinho e não vai.” (Supervisor 1)

“Fazer com que eles valorizem, que despertem neles uma vontade de fazer uma faculdade, de trabalhar em uma outra empresa, ver que a vida adulta é regida por escolhas, pensamento amadurecido. Vejo que eles têm dois anos de contrato e não tem visão de futuro, o que vai fazer. Desafio em estimular o pensamento no amanhã, criar essa maturidade. São imediatista, desafios em fazer as escolhas, não são estimulados a pensar e não aceitam críticas.” (Contratante/Supervisora 4)

“Não temos tantas áreas e nem muitas demandas pra passar pra eles e acabam ficando ocioso e isso me deixa incomodada.” (Contratante/Supervisora 5)

“É fazer eles se desligarem do celular” (Supervisora Infraero 2,3 e 4)

“Torná-la uma profissional competente e confiante para iniciar sua carreira profissional.” (Supervisora 5)

“Lidar com adolescentes.” (Supervisora 6)

“Entender o papel do jovem em nossas práticas de trabalho. Pensar nas tarefas a serem feitas por ele diariamente. Ter paciência em todos os contatos com ele pois sei da importância de minha postura diante dele. Sei que meu modo de ser irá influenciá-lo na trajetória profissional e desta forma devo ser exemplo constante. Isso nem sempre é fácil. Mas é necessário” (Supervisor 7)

A quantidade de “jovens-adolescentes” inseridos nestas empresas pesquisadas totaliza 25 (vinte e cinco), sendo 15(quinze) meninos e 10 (dez) meninas. Questionou-se sobre as diferenças de se trabalhar com os/as adolescentes e jovens do sexo feminino e masculino. Surgiram respostas interessantes, e do contrário do que esperávamos, não constatamos discriminação em relação ao gênero dos Jovens aprendizes, como veremos a seguir.

“Aqui na empresa tem meninas e meninos, é normal. Os mesmos desafios, as mesmas coisas pra fazer, tudo o que eu peço pra um peço pra outro, como trabalham no meu escritório na área de informática então não difere não tem serviço pesado, então é bem tranquilo. ” (Contratante/Supervisor 2)

“Contratamos meninos e meninas, acho que diferenciação de sexo não existe, vai da pessoa mesmo, porque o João é menino e é totalmente desenvolvido, sabe interagir com todo mundo, o setor de marketing é um setor super alegre, pra cima, dinâmico então fechou. Já o Pedro é “travadinho”, não fala, hoje pelo menos dá bom dia, responde, mas é da pessoa, não acho que seja do sexo.” (Contratante/Supervisora 4).

“Não existem diferenças, por isso estão contratados dois de manhã e dois a tarde” (Supervisora 2)

Os depoimentos acima demonstram que não existe discriminação em relação ao gênero, ao contrário do que aparece a seguir:

“Não queria generalizar, mas gostei de trabalhar com os meninos, eles deslançaram mais do que as meninas.” (Contratante/Supervisora 5)

“Nunca trabalhei com jovens aprendizes do sexo feminino, não tenho como opinar.” (Supervisor 1)

“O que percebo é que as meninas são mais sensíveis e dedicadas. Já os meninos não tenho como distinguir, pois neste setor, não tivemos ainda nenhum menino jovem aprendiz.” (Supervisora 5)

“Meninas são mais delicadas e organizadas, já os meninos são mais práticos.” (Supervisora 6)

“As diferenças são foco e força. Força física é importante em nossa área pois precisamos que o jovem organize as salas de aula e as cadeiras são pesadas. As meninas, em geral são mais focadas nas tarefas. Os meninos se dispersam facilmente” (Supervisor 7)

Diante das respostas, fica perceptível que ainda existem alguns estereótipos em relação a concepção dos papéis que devem ser desempenhados por meninos e meninas na sociedade, como por exemplo quando o Contratante/Supervisor 2 cita “trabalho pesado”, como se o trabalho braçal fosse destinado apenas aos meninos. Já as supervisoras 5 e 6 trazem o olhar de que as meninas são mais sensíveis, dedicadas, delicadas e organizadas, enquanto que os meninos são mais práticos. A questão de gênero é um tema atual que necessita intenso debate em todas as perspectivas na sociedade contemporânea, visto que, segundo Scavone (2008)

Gênero é uma categoria de análise histórica, cultural e política, e expressa relações de poder, o que possibilita utilizá-la em termos de diferentes sistemas de gênero e na relação desses com outras categorias, como raça, classe ou etnia, e, também, levar em conta a possibilidade da mudança (SCAVONE, 2008, p.180)

Ao serem questionados sobre algum tipo de preconceito ou discriminação (racial, de classe, de gênero ou outro...) em relação aos Jovens Aprendizes que atuam nas empresas, todos os entrevistados, sem exceção, responderam não existir preconceito ou discriminação, como veremos nos depoimentos a seguir

“Nós não temos não, já temos a bastante tempo jovem aprendiz.”
(Contratante/Supervisor 2)

“Aqui não, existe aceitação generalizada. Todo mundo ajudando, ensinado, estimulando, convidando pra almoçar, não vejo rivalidade.”
(Contratante/Supervisora 4)

“Não que eu tenha presenciado, foram bem inseridos.” (Contratante/Supervisora 5)

“Não, não.” (Supervisor Loja 1)

“Não, a mesma coisa que ele ou ela aprende é o que eu aprendi e faço. O que eu faço, ele ou ela faz. Tem que assumir as atividades.” (Supervisora 4)

“Não. Felizmente não percebi nenhum tipo de preconceito, nem discriminação.”
(Supervisora 5)

“Da minha parte (setor) não tive problemas, equipe recebeu muito bem e com igualdade.” (Supervisora 6)

As/os Supervisores nos deram os seguintes depoimentos em relação as habilidades consideradas imprescindíveis para contratar um Jovem Aprendiz

“Primeiro de tudo tem que saber ler e escrever que é o básico! Tem que saber de estoque, porque aqui a gente tem mais de 10 mil itens, tem que ter organização, reposição, limpeza e rapidez também, porque só tem 4 horas aqui dentro e aqui a gente só tem ele de repositor... um de manhã e outro à tarde. O volume de mercadoria é grande, tem que ser dinâmico, alguns não tem essa dinâmica, não tem essa experiência, ai chega aqui e fica difícil o negócio.” (Supervisor 1)

“Vontade de aprender, mostrar interesse.” (Supervisora 2)

“Assiduidade e pontualidade, ser pró ativo, ter senso de organização, ter senso de responsabilidade e capacidade de comunicação.” (Supervisora 5)

“Apesar da idade, acho que a falta de responsabilidade no começo é um grande desafio.” (Supervisora 6)

“As habilidades são adquiridas após conhecermos algo. Como ele é aprendiz não tem obrigação de conhecer muitas coisas antes de ensinarmos além das básicas. Para nossa área seriam básicas a boa escrita, boa dicção e entendimento sobre apresentação pessoal. Destaco que as atitudes sim são importantes. E isso vem da educação e nível cultural do jovem” (Supervisor 7)

As/os supervisores também nos falaram sobre os conhecimentos básicos esperados de um jovem aprendiz para ser contratado pela empresa

“Dependendo de qual setor eles forem dar o curso, por exemplo, logística eles estão pegando aqui e alguns não pegam, é difícil, sem experiência não tem como!” (Supervisor 1)

Este depoimento demonstra desconhecimento em relação ao programa Jovem Aprendiz, que prevê a aprendizagem contínua, ou seja, os jovens participam do programa para desenvolverem suas habilidades dentro da empresa. Este outro depoimento já inclui a participação da empresa no processo de aprendizagem:

“Então acho que os conhecimentos básicos devem ser de onde você está querendo se inserir profissionalmente, no caso a empresa. Além de uma noção básica de informática, saber falar corretamente o Português, saber um pouquinho de tudo, pois quando chegam a uma determinada área, aí eles se aprofundam nos conhecimentos específicos de cada área.” (Supervisora 2)

“Noções de informática, organização, comunicação, pontualidade e pró-atividade.” (Supervisora 5)

“Informática.” (Supervisora 6)

“Para nossa área seriam básicas a boa escrita, boa dicção e entendimento sobre apresentação pessoal” (Supervisor 7)

Ao chegarmos no final da entrevista, solicitamos que os entrevistados dessem sugestões de como preparar os jovens para o mercado de trabalho e a seguir veremos algumas sugestões, como

“Perguntar para o jovem qual área ele prefere atuar, dar opção de escolha. De acordo com o perfil não trabalharia com algo que não goste, não é só a questão do dinheiro, pois vai acabar não aproveitando e saindo. Tem que deixar bem claro, é trabalhoso, se não derem conta o processo para lá traz, quem gosta aprende rápido e quem não gosta não aprende nunca.” (Supervisor 1)

“Dar aula de informática Excel básico e postura profissional.” (Supervisora 3)

“Cursos de informática e oratória.” (Supervisora 5)

“Deve conversar sobre educação financeira, desapego material, importância do trabalho, dificuldades da vida- como ter filhos, casar, se preparar para a velhice, novas formas de trabalho e relações interpessoais” (Supervisor 7)

Novamente a informática e a postura profissional (comportamental) foram citadas nas falas dos/as entrevistados/as tornando-as imprescindíveis para aqueles que buscam a sua inserção no mercado de trabalho nos dias atuais.

Uma questão abordada pelo Supervisor 7 nos chamou a atenção, quando ele denominou como sendo “dificuldades da vida” as categorias como casamento, filhos e velhice. Neste sentido ressaltamos que as reflexões a serem feitas pelos jovens sobre a gravidez na adolescência, sobre o casamento precoce e a preparação para a chegada da velhice, são extremamente importantes, porém a maneira como o supervisor se posiciona frente a estas categorias, nos remete a percepção deste indivíduo de uma forma negativa na questão geracional que, segundo Takeuti (2012, p.429) retrata “A força das significações imaginárias sociais da juventude se denota no fato de todos se sentirem impelidos a permanecer jovem o mais tempo possível, sob fortes ameaças de estigmas de *degradação humana* (...)”.

Buscamos evidenciar, através dos depoimentos resultantes das entrevistas, que entre o ideal e o real, no que se refere ao perfil do jovem encaminhado pelo CCEA para o mercado de trabalho na questão de conhecimentos, habilidades e atitudes, há uma grande lacuna a ser preenchida.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção deste TCC teve como objetivo central de estudo conhecer quais as competências, atitudes, e tipo de comportamentos são exigidos pelas Empresas contratantes em relação aos Jovens Aprendiz. Para tal precisamos compreender a noção do que é ser “jovem-adolescente” na conjuntura atual, além de verificarmos a concepção do programa Jovem Aprendiz a partir do pensamento dos representantes das empresas conveniadas.

Utilizamos o conceito de “jovens-adolescentes”, tomando como referencial teórico Leite e Ramalho (2015) que entendem esse tempo de vida, como algo não único e abordam as diferentes juventudes não homogêneas existentes diante à pluralidade de fatores que permeiam o contexto social.

Desta forma trouxemos alguns apontamentos sobre o mercado de trabalho que nos permitiu refletir os processos de transformação do sistema capitalista a partir dos anos de 1990,

na qual se intensificou a entrada do público juvenil nas discussões relacionadas ao mercado de trabalho, devido a grande massa de jovens desempregados. A tecnologia apontada como avanço no mundo globalizado, também é a principal vilã em razão de que são nas novas tecnologias, que se caracteriza a precarização do trabalho, exigindo um novo modelo de trabalhador, mais qualificado, com maiores conhecimentos e habilidades tornando, conseqüentemente, o mercado mais competitivo.

Apresentou-se o Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA), na qual fiz parte durante os estágios Obrigatórios I e II, fator primordial para o desenvolvimento deste trabalho por se tratar de uma organização da sociedade civil (OSC) que desenvolve um trabalho de preparação e inserção dos “jovens-adolescentes” no mercado de trabalho através dos Programas Rito de Passagem e Jovem Aprendiz que se respaldam na Lei de Aprendizagem nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 e no Decreto de Lei nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.

O Núcleo de Aprendizagem e o Serviço Social também fizeram parte desta contextualização visto que são nestes espaços que se cumpre o papel do assistente social da instituição, como agente investigador e interventivo regido pelo Código de Ética e pela Lei que Regulamenta a Profissão.

Diante das respostas dos/as entrevistados/as pudemos constatar que existe um perfil idealizado na qual fazem as expectativas, em relação ao jovem que é encaminhado pelo CCEA, serem quase inalcançáveis diante do avanço neoliberal que se instaurou em nosso país a partir da década de 90 acarretando o sucateamento do Estado, e conseqüentemente fomentando políticas sociais focalizadas. Desta forma, através dos depoimentos, foi possível notar algumas características desse Aprendiz ideal tais como, responsável, comportado, bem apresentado (aqui inclui a vestimenta, cabelo e etc.), com um grau de estudo elevado, que saiba Word, Excel e ainda demonstre vontade de aprender. Ou seja, a disciplina que unanimemente foi citada por todos/as entrevistados/as é “uma técnica de adestramento que produz um corpo adaptado ao modo de produção capitalista” (Meneghetti; Sampaio, 2016, p.137).

Por outro lado, as empresas se deparam com jovens moradores de comunidades vulneráveis, expostas às violências e às drogas, com baixo desempenho escolar (a repetência é uma demanda frequente) devido as diversas refrações da questão social (questão de moradia, alimentação, saúde, entre outras). Sendo assim, as expectativas das empresas e as frustrações dos jovens é uma conta que não fecha, pois muitas vezes o jovem acaba desistindo de participar dos programas Rito de Passagem e Jovem Aprendiz devido ao não enquadramento nos parâmetros empresariais, para ingressarem no mercado informal de trabalho ou até mesmo

serem captados para o mundo do tráfico, uma vez que a maioria contribui ou contribuirá com a renda familiar.

A concepção que se tem sobre o programa Jovem Aprendiz, por parte das empresas, ainda é distorcida, como pudemos verificar em diversos relatos tanto dos contratantes quanto dos supervisores. A ideia de que o jovem deve chegar pronto no mercado de trabalho contrasta com o objetivo do programa que visa garantir o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, através da formação técnico-profissional. Cabe aqui fazer uma ressalva, pois é preciso olhar para a educação de uma forma libertadora e que “Educar não é reduzir o aprendizado à habilitação profissional do jovem” (TIRELLI, 1999, p. 76).

Utilizando os dados resultantes das entrevistas feitas com os responsáveis pela contratação e/ou supervisores dos aprendizes, outros indicativos surgiram, tais como: a visão adultocêntrica que a empresa tem a respeito do aprendiz; a naturalização do indivíduo problemático que advém de uma família “desestruturada”; a questão de gênero que ainda se mostra muito velada e sutil; a visão geracional como um aspecto desagradável; a questão comportamental como fator primordial para uma possível contratação. Estas e diversas outras questões que entendemos sendo como as refrações da questão social de um sistema que possui na sua essência a contradição capital versus trabalho.

Diante do exposto acredita-se que o TCC contribuiu para evidenciar, ainda que por muitas vezes seja óbvio, o pensamento empresarial sobre a juventude. O Serviço Social como uma profissão que possui um Projeto Ético Político calcado nas dimensões ético-político, teórico-metodológico e técnico-operativo, busca formas de intervir na realidade muitas vezes obstruída pelo senso comum. Lutar por políticas públicas e sociais que compreendam os jovens em sua totalidade na garantia de direitos é apenas uma das diversas intervenções possíveis.

Diante destes apontamentos, não temos a pretensão de encerrarmos as discussões, muito pelo contrário, instigamos a vontade de continuar buscando meios de construirmos alternativas para a desconstrução de alguns paradigmas cristalizados na sociedade contemporânea.

5. REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, M. Juventude, violência e vulnerabilidade social na América Latina: desafios para políticas públicas / Miriam Abramovay et al – Brasília: UNESCO, BID, 2002. 96 p. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127138por.pdf>. Acesso em: 19 de out. 2016.

ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DAS INDÚSTRIAS DE FLORIANÓPOLIS, Criado Instituto Padre Vilson Groh, 6 jun. 2011. Disponível em: <http://www.acif.org.br/novidades/criado-instituto-padre-vilson-groh/>. Acesso em: 01 de outubro de 2016.

ASSOCIAÇÃO FLORIPAMANHÃ. **Notícias de Floripa**. [on line] 2011. Disponível em: <http://floripamanha.org/2011/11/agricultores-urbanos/>. Acesso em: 13 de set. 2016.

BRASIL, **Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993**. Regulamentação da Profissão. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências.

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

BRASIL, Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, ano 138, n. 244-E, 20 dez. 2000. Seção 1, p. 1-2.

_____. **Decreto nº 5.598 de 1º de dezembro de 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm. Acesso em: 02 de out. 2016

BRASIL. **Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990**. “ECA”. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 16 jul. 1990.

BRAVO, Maria Inês Souza. **O trabalho do Assistente Social nas instâncias públicas e democráticas**. In: CFESS/ABEPSS. Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009. p. 394-410

BRAVO, Maria Inês Souza e MATOS, Maurílio Castro. **Assessoria, Consultoria e Serviço Social**. Rio de Janeiro: 7 Letras; FAPERJ, 2006.

CENTRO CULTURAL ESCRAVA ANASTÁCIA. **Projeto Político Pedagógico**. Florianópolis, Set/2014.

_____. **Relatório 2014**. Florianópolis, 2014.

_____. **Relatório 2015**. Florianópolis, 2015.

_____. O esporte é radical, a mudança também. Florianópolis, 2013, p. 2-11

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA – CEPAL. *Juventude e coesão social na Iberoamérica: um modelo a ser construído*. Santiago: CEPAL, 2008

DAYRELL, Juarez. O jovem como sujeito social. *Rev. Bras. Educ.* [online]. 2003, n.24, pp.40-52. ISSN 1413-2478. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782003000300004>. Acesso em: 12 de nov. 2016

DIÁRIO CATARINENSE (DC). Padre Vilson Groh recebe prêmio Darcy Ribeiro em Brasília. [on line]. 2013. Disponível em: <http://dc.clicrbs.com.br/sc/noticias/noticia/2013/11/padre-vilson-groh-recebe-premio-darcy-ribeiro-em-brasilia-4338691.html>. Acesso em: 24 de nov. 2016.

DORNELLES, Aline, PANOZZO, Vanessa, REIS, Carlos. Juventude latino-americana e mercado de trabalho: programas de capacitação e inserção. *Revista Katálisis*, vol. 19, nº. 1, p. 81-90, Florianópolis, Jan/June 2016

EURICO, Márcia C. A percepção do assistente social acerca do racismo institucional. *Serviço Social e Sociedade*. 2013. n. 114, p. 290-310, São Paulo, Abr/Jun 2013.

FALEIROS, Vicente de Paula. *Estratégias em Serviço Social*. São Paulo, Cortez, 2001

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Estimativa Populacional 2016*. [on line]. Disponível em: http://ftp.ibge.gov.br/Estimativas_de_Populacao/Estimativas_2016/estimativa_dou_2016_20160913.pdf. Acesso em 17 de nov. 2016.

LEITE, Lúcia Helena A.; RAMALHO, Bárbara. Jovens-Adolescentes egressos de uma educação integral: a construção de atitudes e valores. *Educação em Revista*. 2015. Vol. 31, nº 04, p. 63-80. Belo Horizonte. Out/Dez. 2015. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/0102-4698151339>>. Acesso em: 01 de dez. 2016

LEWGOY, Alzira M. B., SILVEIRA, Esalba C., A entrevista nos processos de trabalho do assistente social. *Revista Textos e Contextos*, Porto Alegre, PUCRS, n.8, p.233-251, dez. 2007. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/2315> . Acesso em: 08 de set. 2016.

LISBOA, Teresa K., Assessoria a equipe de gestão do Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA). *Projeto de Pesquisa e Extensão 2016-2017*. Florianópolis, Abril, 2016.

LISBOA, Teresa, RIBEIRO, Edaléa. Pressupostos para a intervenção profissional em Serviço Social. *Revista Emancipação*, vol. 12, nº 1, p. 143-153, Ponta Grossa, Jul/Dez 2012

MANDELLI, Maria Teresa. **Correndo atrás do meu projeto de vida**: um estudo com participantes do Programa Jovem Aprendiz. 2011. 143 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

MARCONSIN, Cleier. *Documentação em Serviço Social: debatendo a concepção burocrática e rotineira*. In: FORTI, Valeria, GUERRA, Yolanda (orgs.). **Serviço Social: tema, textos e contextos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.p.65-76.

MARTINS, H. H. T. S. O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador – conhecimento e participação. **Tempo Social – revista de Sociologia da USP**. São Paulo. V.13, n. 2, p. 61-87, Novembro 2001.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 29 ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Boletim de Aprendizagem Profissional** Ano [online]. 2014. Disponível em: [http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4DA189CA014E45A1C664651D/Boletim%20da%20Aprendizagem 2014.pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4DA189CA014E45A1C664651D/Boletim%20da%20Aprendizagem%202014.pdf). Acesso em: 10 ago. 2016.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E AGRÁRIO. Dados: **Relatório de informações (RI) do Bolsa Família e Cadastro Único**, 2 jul. 2015. Disponível em:

[http://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/RIV3/geral/relatorio.php#Visão Geral](http://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/RIV3/geral/relatorio.php#Visão_Geral). Acesso em: 10 nov. 2016.

PENTEADO, G., Antigo IML virou oficina de pranchas, **Folha de S. Paulo**, 04 mar. 2007. Caderno Cotidiano. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff0403200706.htm>. Acesso em: 14 de outubro de 2016.

PINTO, E. A. *O Serviço Social e a questão étnico-racial*: um estudo de sua relação com usuários negros. São Paulo: Terceira Imagem, 2003.

SCAVONE, Lucila. Estudos de gênero: uma sociologia feminista? *Revista Estudos Feministas*. [online]. 2008. vol. 16, nº 1, p. 173-186. ISSN 1807-1384. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2008000100018>. Acesso em: 17 de out. 2016.

SINZATO, Carmem Isabel P.; ARAÚJO Marizia F. **Metodologia de Ensino-Aprendizagem do CCEA**. Florianópolis, 2016.

TAKEUTI, Norma M. Paradoxos sociais e juventude contemporânea. *Estudos de Psicologia*. [online]. 2012. Vol. 17, nº 3, p. 427-434. ISSN 16784669. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v17n3/11.pdf>>. Acesso em: 01 de dez. 2016.

TIRELLI, Janice P. S. Os jovens, as políticas sociais e a formação educativa. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, Ed. UFSC, n.26, p. 51-79, Outubro, 1999.

VASCONCELOS, Ana Maria de. **A prática do serviço social – cotidiano, formação e alternativas na área da saúde**. São Paulo, Cortez, 2003.

APÊNDICE A – FORMULÁRIO DE SOLICITAÇÃO PARA VAGA DE JOVEM
APRENDIZ

1. IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

DATA: _____

1.2 Empresa:
1.3 Segmento da Empresa:
1.4 Endereço:
1.5 Telefone:
1.6 E-mail:

2. DADOS DA VAGA

2.1 Remuneração:
2.2 Vale Transporte:
2.3 Vale Alimentação:
2.4 Outros Benefícios:
2.5 Nome do Responsável pela formação teórica profissional:
2.5.1 Setor:
2.5.2 Telefone:
2.5.3 E-mail:
2.6 Tarefas que serão desenvolvidas pelo (a) aprendiz:

3. PRÉ REQUISITOS PARA A VAGA

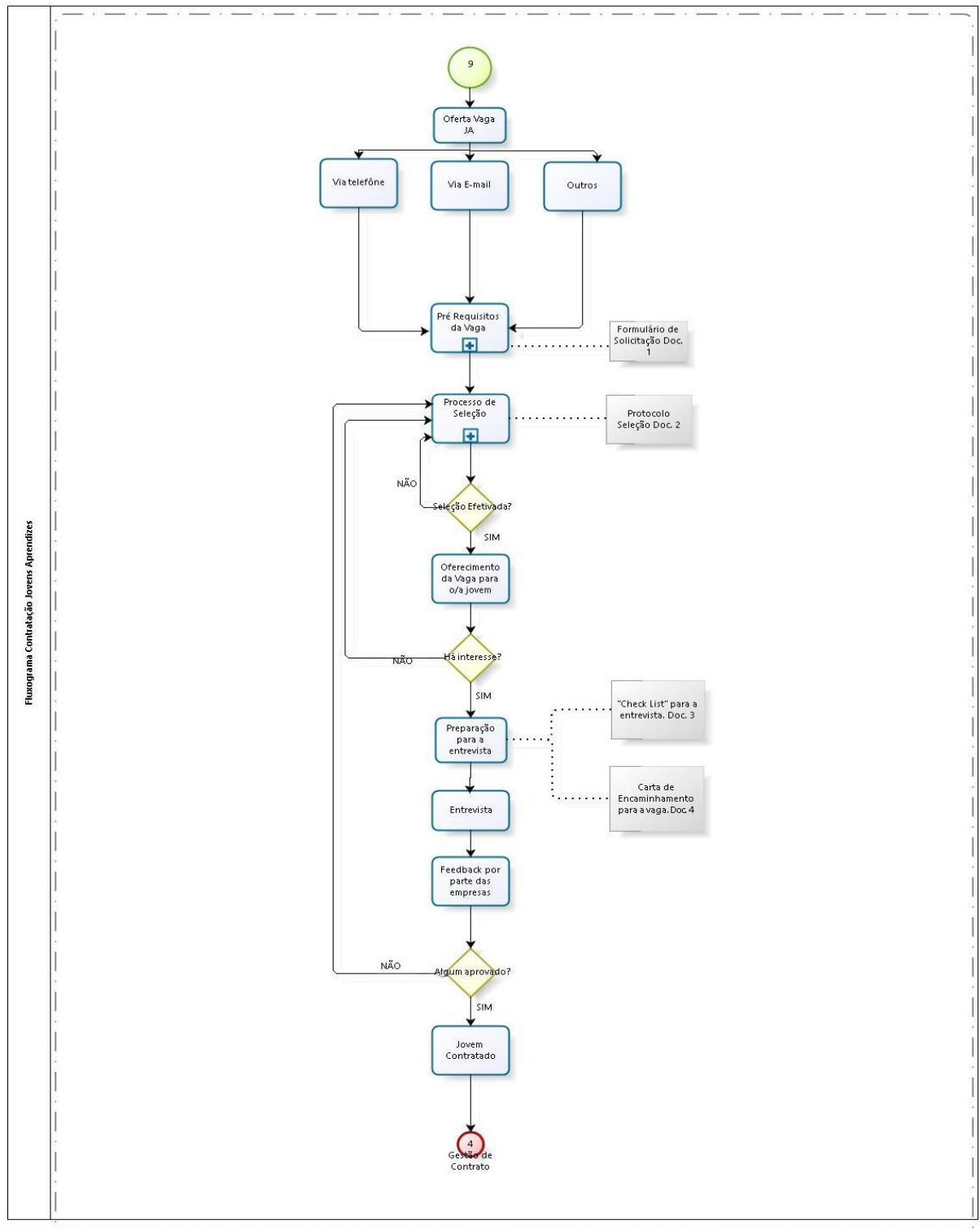
3.1 Identidade de gênero: () Feminino () Masculino () Outros(as) () Indiferente
3.1.2 Por que da escolha deste gênero?
3.2 Idade:
3.3 Escolaridade:
3.4 Horário:
3.5 Previsão para Admissão:
3.6 Habilidades exigidas:
3.7 Conhecimentos necessários:
3.8 Expectativas em relação ao (a) jovem:
3.9 Expectativas da empresa em relação ao CCEA:

Responsável pelas informações: _____

Cargo: _____

Função: _____

APÊNDICE B – FLUXOGRAMA DE OFERTA DE VAGA



APÊNDICE C - CARTA DE APRESENTAÇÃO DO TCC

Florianópolis, 16 de outubro de 2016

Prezados Senhores,

Ao cumprimentá-los respeitosamente, vimos pela presente, solicitar permissão para que Florencia Rakos, estudante do Curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, atualmente realizando Estágio Obrigatório no Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA), possa realizar uma entrevista com a pessoa responsável em receber os Jovens do Programa “Jovem Aprendiz” que são encaminhados pelo CCEA - Chefe de RH, Empresário ou Gestor Administrativo.

A entrevista tem como finalidade integrar o Trabalho de Conclusão de Curso da referida Estagiária, intitulado - O Programa “Jovem Aprendiz” e as demandas postas aos Jovens encaminhados pelo Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA) por parte das Empresas - a ser elaborado neste semestre – 2016.2.

Atenciosamente,

Professora Teresa Kleba Lisboa
Departamento de Serviço Social

APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Departamento de Serviço Social
Trabalho de Conclusão de Curso
Universidade Federal de Santa Catarina

Este documento visa solicitar sua participação na Pesquisa O Programa “Jovem Aprendiz” e as demandas postas aos Jovens encaminhados pelo Centro Cultural Escrava Anastácia (CCEA) por parte das Empresas

Por intermédio deste Termo são-lhes garantidos os seguintes direitos: (1) solicitar, a qualquer tempo, maiores esclarecimentos sobre esta Pesquisa; (2) sigilo absoluto sobre nomes, apelidos, datas de nascimento, local de trabalho, bem como quaisquer outras informações que possam levar à identificação pessoal; (3) ampla possibilidade de negar-se a responder a quaisquer questões ou a fornecer informações que julguem prejudiciais à sua integridade física, moral e social; (4) opção de solicitar que determinadas falas e/ou declarações não sejam incluídas em nenhum documento oficial, o que será prontamente atendido; (5) desistir, a qualquer tempo, de participar da Pesquisa.

"Declaro estar ciente das informações constantes neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e entender que serei resguardado pelo sigilo absoluto de meus dados pessoais e de minha participação na Pesquisa. Poderei pedir, a qualquer tempo, esclarecimentos sobre esta Pesquisa; recusar a dar informações que julgue prejudiciais a minha pessoa, solicitar a não inclusão em documentos de quaisquer informações que já tenha fornecido e desistir, a qualquer momento, de participar da Pesquisa".

_____, ____ de _____ de 20__

Participante: _____

Assinatura do pesquisador: _____

APÊNDICE E – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA COM OS RESPONSÁVEIS PELA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

I - Identificação da Empresa

1. Nome da Empresa, Loja, ou Instituição:
2. A Empresa integra:
() Setor Público () Setor Privado () ONG () Outros, qual?
3. A Empresa tem uma “missão”, um “slogan” que define seus objetivos, seus princípios?
() Não () Sim – qual?
4. Há quanto tempo a Empresa contrata adolescentes e Jovens do CCEA?

II – Identificação do Entrevistado

1. Gênero - () Feminino () Masculino () Outros
2. Faixa Etária () até 30 anos () de 30 a 45 anos () mais de 45 anos
3. Cargo (função) que ocupa na Empresa?
4. Há quanto tempo está na Empresa? Sempre exerceu este cargo?
5. Que tipos de habilidades você considera que sejam imprescindíveis para contratar um Jovem Aprendiz?
6. Em sua opinião, quais os conhecimentos básicos necessários que um Jovem Aprendiz precisa ter para que possa ser contratado pela sua Empresa?
7. Quais as expectativas que a sua Empresa (ou ONG) tem em relação ao Jovem Aprendiz que está contratando?
8. Quais as expectativas que a sua Empresa tem em relação ao CCEA?
9. Que tipo de sugestões pode dar para que o CCEA prepare bem os Jovens Aprendizes para o Mercado de Trabalho?

APÊNDICE F – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA PARA OS SUPERVISORES PELA FORMAÇÃO PRÁTICA DOS APRENDIZES

I – Identificação do Entrevistado

1. Gênero - () Feminino () Masculino () Outros
2. Faixa Etária () até 30 anos () de 30 a 45 anos () mais de 45 anos
3. Cargo (função) que ocupa na Empresa?
4. Há quanto tempo está na Empresa? Sempre exerceu este cargo?
5. Há quanto tempo atua como supervisor de jovens aprendizes?
6. Poderia dizer em poucas palavras qual a sua concepção sobre o Programa Jovem Aprendiz?
7. Como é para você assumir essa função (de supervisor de jovens aprendizes)? Ou seja, poderia apontar alguns pontos positivos e os principais desafios?
8. Quantos jovens aprendizes acompanha atualmente?
9. Na sua concepção, quais as principais diferenças entre trabalhar com adolescentes e jovens do sexo masculino e adolescentes e jovens do sexo feminino?
10. Você já percebeu algum tipo de preconceito ou discriminação em relação aos Jovens Aprendizes que atuam aqui? Se sim, pode mencionar que tipo (racial, de classe, de gênero ou Outro...)
11. Que tipos de habilidades você considera que sejam imprescindíveis para contratar um Jovem Aprendiz?
12. Em sua opinião, quais os conhecimentos básicos necessários que um Jovem Aprendiz precisa ter para que possa ser contratado pela sua Empresa?
13. Que tipo de sugestão pode dar para que o CCEA prepare os Jovens Aprendizes para o Mercado de Trabalho?