UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER

ISABELLA VIEIRA AUGUSTO

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHO ADOLESCENTE: O PROGRAMA ADOLESCENTE APRENDIZ EM BRASÍLIA (2000-2007).

Brasília (DF), junho de 2008.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHO ADOLESCENTE: O PROGRAMA ADOLESCENTE APRENDIZ EM BRASÍLIA (2000-2007).

Trabalho de Conclusão de Curso do curso de Serviço Social, sob orientação da Prof.ª Silvia Cristina Yannoulas.

Brasília (DF), junho de 2008.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UNB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER

Trabalho de Conclusão de Curso:

Educação Profissional e Trabalho Adolescente: O Programa Adolescente Aprendiz em Brasília (2000-2007).

Autora: Isabella Vieira Augusto

Brasília, 20 de junho de 2008.

Banca Examinadora:

_____
Profª Dra. Silvia Cristina Yannoulas
Orientadora

_____
Mestre em Política Social, Cilene Sebastiana Braga Lins.
Membro

_____
Profº Dra Denise Bomtempo Birche de Carvalho
Membro

AGRADECIMENTOS

Agradeço **a Deus** pelas bênçãos e por sempre colocar em minha vida pessoas especiais.

A **minha família** por estar sempre presente nos momentos de alegria, de tristeza, de dúvidas, de angústias e de medos e por sempre me apoiarem. **Em especial, a minha mamãe querida** que me levou em todos os lugares que precisei para realizar este trabalho já que estava com o pé quebrado e não podia me deslocar sozinha. Esta foi mais uma "prova" que ela me deu de carinho, amor, amizade e dedicação.

Aos amigos e amigas, pela amizade verdadeira. Em especial, A **Farofa Social**, que marcou a minha vida para sempre e **A melhor geração do Grupo PET/SER** que me ensinou muitas coisas para minha vida acadêmica e pessoal.

As minhas professoras e amigas Baiana e Patrícia que são, para mim, exemplos de vida, de luta, de garra e de amizade.

A minha professora Silvia Yannoulas, pela sua imensa sensibilidade e paciência. Sempre muito respeitosa, carinhosa e cuidadosa.

A **Banca Examinadora** que concordou em contribuir com este trabalho.

Ao Banco do Brasil, por permitir a realização da pesquisa. Em especial, a todos **entrevistados**, **a Ana Cecília e a Isabel** que me receberam e me atenderam muito bem na instituição.

A todos funcionários da Casa de Ismael – Lar da Criança, pelo aprendizado e pela experiência profissional. Em especial, **ao Sr. Valdemar** por me ensinar a ser forte e perseverante e **a Lídia** que viabilizou a realização deste trabalho.

...

Carinhosamente, muitíssimo obrigado a todos.

RESUMO

Este trabalho de Conclusão de Curso é um estudo acerca do trabalho do adolescente aprendiz no Distrito Federal e Entorno. O objetivo principal é demonstrar o papel estratégico do orientador na determinação das potencialidades e limites para o alcance do objetivo do Programa Adolescente Trabalhador. Para isso, considerou-se a preparação do orientador, as suas habilidades, o seu conhecimento sobre os objetivos do programa, sobre as características específicas dos adolescentes, e sobre as peculiaridades destes adolescentes, que são socialmente vulneráveis. Para embasar a análise foram escolhidas teorias que tratam sobre acumulação flexível, educação profissional, responsabilidade social e sobre o trabalho do adolescente. Estas teorias nos permitem compreender o contexto em que o programa está inserido e dar base para a análise do programa. A metodologia utilizada para a realização da pesquisa foi à análise de Política Social, na qual o estudo de caso foi o Programa Adolescente Trabalhador do Banco do Brasil no Distrito Federal e Entorno. As técnicas utilizadas foram à análise documental, e à realização de entrevistas semi-estruturadas com dez orientadores do Banco do Brasil, com um interlocutor chave no Banco do Brasil e com um interlocutor chave na Casa de Ismael - Lar da Criança. Foi concluído que o orientador tem grande importância para o alcance do objetivo do programa por vários motivos, e que a maioria dos orientadores entrevistados tinha consciência do que é o programa, da importância do Programa Adolescente Trabalhador e de suas obrigações no processo de orientação. No entanto, alguns orientadores demonstraram uma preparação deficiente. Além disso, o local de orientação (agências ou direção gerais) também interfere no processo de aprendizagem dos adolescentes. As sugestões dadas visando melhorar o programa foram: concentrar os adolescentes aprendizes nas direções gerais por ser um ambiente mais favorável à aprendizagem ou buscar outras formas de adequação das agências ao Programa Adolescente Trabalhador; que o Banco do Brasil recomende os adolescentes que participaram do programa e que tiveram um bom aproveitamento para outras empresas; que seja incluído no Livro de Instruções Codificadas a recomendação que os adolescentes aprendizes têm uma hora diária ininterrupta para estudar; que seja feita uma avaliação do programa; que se busquem meios de envolver mais a família com o orientador e com o processo educativo; que o orientador seja remunerado ou pelo menos seja pontuado como educador na ferramenta talentos e oportunidades; que seja realizado um curso para os orientadores ou pelo menos que o curso voltado para os adolescentes na Gerência de Gestão de Pessoas seja pré-requisito para ser orientador; que seja avaliado o trabalho do orientador; que no curso seja colocada a importância no processo de orientação de alguns aspectos, como: a sensibilidade do orientador em relação aos objetivos de vida do adolescente; o desenvolvimento do senso crítico do adolescente; a confiança mútua orientador-adolescente; a necessidade do orientador estimular o adolescente a estudar, a realizar os cursos oferecidos pelo Banco do Brasil e a aprender sobre as atividades de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Adolescente Aprendiz, Educação Profissional, Papel do Orientador, Responsabilidade Social e Trabalho do Adolescente.

LISTA DE SIGLAS

ATB - Acordo de Trabalho

BB - Banco do Brasil

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

CASEL – Casa de Ismael – Lar da Criança

DF - Distrito Federal

DIRAG - Diretoria de Agronegócios

DIRES – Diretoria de Relações com Funcionários e Responsabilidade Socioambiental.

DIPES – Diretoria de Pessoas

DJSGI - *Dow Jones Sustainability Group Index*

DPJ - Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude

ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente

FBO - Fórum Brasil de Orçamento

GEPES - Gerência de Gestão de Pessoas

IBASE - Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INESC - Instituto de Estudos Socioeconômicos

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação

LIC - Livro de Instruções Codificadas

LRF - Lei de Responsabilidade Fiscal

LRFS - Lei de Responsabilidade Fiscal e Social

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

PAT - Programa Adolescente Trabalhador

PET/SER UnB - Programa de Educação Tutorial do Curso de Serviço Social da Universidade de Brasília.

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PTCC - Projeto de Trabalho para Conclusão de Curso

SPPE - Secretaria de Políticas Públicas de Emprego

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

TAO - Talentos e Oportunidades.

TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

INDÍCE ANÁLITICO

AGRADECIMENTOS iv
RESUMO v
LISTA DE SIGLAS vi
1- INTRODUÇÃO 9
1.1 Pergunta de Pesquisa 10
1.2 Hipótese de Pesquisa 10
1.3 Justificativa 11
1.3.1 Importância do Estudo no Contexto da Formação como Assistente Social 11
1.3.2 Importância do Estudo em relação ao Conhecimento Científico 12
1.3.3 Importância do Estudo em relação às Políticas Públicas 15
1.4 Metodologia 16
1.4.1 Método 16
1.4.2 Técnicas 17
2. REFERENCIAL TEÓRICO 19
2.1 A acumulação Flexível 19
2.2 O trabalho do adolescente 23
2.2.1 Regulamentação Brasileira sobre o trabalho do adolescente Aprendiz 28
2.3 Educação Profissional 32
2.3.1 A discussão sobre a educação profissional 32
2.4 Responsabilidade Social 37
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DO OBJETO DE ESTUDO 42
4.1 A empresa: o Banco do Brasil 42
4.1.1 Os orientadores dos Adolescentes no Banco do Brasil. 51
4.1.1.1 Orientadores das Direções Gerais 52
4.1.1.2 Orientadores das Agências 63
4.2 A instituição que desenvolve o curso de aprendizagem: Casa de Ismael – Lar da Criança 70
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 73
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 75
7. ANEXOS 79
7.1 Anexo I: Termo de Consentimento 79
7.2 Anexo II – Roteiros das Entrevistas. 80
7.3 ANEXO III – Instrumental de Análise Documental 83
7.4 Anexo IV - A Regulamentação Brasileira sobre a Educação Profissional 84
7.5 Anexo V - Perfil dos Adolescentes da Casa de Ismael que participam do Programa Adolescente Trabalhador. 85

1- INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como objetivo realizar uma reflexão acerca do trabalho do adolescente aprendiz no Distrito Federal e Entorno, com base num estudo de caso: do Programa Adolescente Trabalhador (PAT), realizado pelo Banco do Brasil (BB), em parceria com a Casa de Ismael - Lar da Criança (Casel).

O recorte temporal da pesquisa se inicia em 2000 com a aprovação da lei 10.097/2000, e termina no primeiro semestre de 2008, data de apresentação do presente trabalho. A lei 10.097/2000 é também denominada lei da aprendizagem por ser uma data marco para essa discussão porque a partir dela os estabelecimentos de qualquer natureza, exceto quando o empregador for entidade sem fins lucrativos e tenha por objetivo a educação profissional, são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Assim, os jovens beneficiários são contratados por empresas como aprendizes de ofício previsto na Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho e Emprego, ao mesmo tempo em que são matriculados em cursos de aprendizagem, em instituições qualificadoras reconhecidas, responsáveis pela certificação (www.mte.gov.br. Acesso em Outubro de 2007).

O BB, para cumprir está obrigação legal, imposta pela lei nº 10.097 de 2000, criou o PAT em maio de 2001. O PAT do BB foi escolhido para o estudo de caso porque na disciplina Estágio em Serviço Social 2 eu estava inserida na Casel, na seção de Profissionalização que desenvolve o PAT em parceria com o BB. Além disso, o BB é uma grande empresa, por isto tem um grande número de aprendizes.

Atualmente participam do PAT cerca de 4.700 jovens com 15 e 16 anos. Seu principal objetivo é contribuir para a formação pessoal, profissional e cidadã do adolescente, a fim de prepará-lo para atuar no mercado de trabalho. Ao final do programa, o jovem recebe um certificado de “Aprendiz em Serviços Bancários” (www.bb.com.br. Acesso em Out 2007).

A seleção dos adolescentes é realizada por entidades assistenciais, detentoras de certificado de filantropia, que selecionam integrantes de famílias com renda per capita de até meio salário mínimo. São 450 entidades cadastradas em todo o território nacional. Em Brasília as entidades cadastradas são a Casel, Casa Azul, Adapte, La Salle, Cesam, Nosso Lar, Fenações, Obras Sociais Jerônimo Candinho.

A Casel, que é uma instituição assistencial sem fins lucrativos, fundada em 1964, prestadora de serviços, reconhecida como de utilidade pública pelo Decreto Federal n° 72.171, de 04/05/73 e pelo Decreto Distrital n° 20.047, de 04/09/99, que atende crianças e adolescentes que estiveram ou estão em situação de risco social. A instituição inscreve, seleciona, treina, monitora, acompanha e controla as demandas do programa e ministra o curso de aprendizagem, de 4 horas semanais até que se cumpra a carga horária estabelecida, aos adolescentes matriculados no programa de formação pessoal e profissional de adolescentes da Casa de Ismael.

1.1 Pergunta de Pesquisa

Quais são as potencialidades e os limites que a preparação do orientador do adolescente trabalhador no BB impõe para o alcance do objetivo do programa?

1.2 Hipótese de Pesquisa

O orientador é um ator estratégico para o alcance do objetivo do programa, pois é ele que está ligado ao adolescente por 20 horas semanais durante a implementação do programa. Por isso, a preparação do orientador, suas habilidades e o seu conhecimento sobre os objetivos do programa, sobre as características específicas dos adolescentes, e sobre as peculiaridades destes adolescentes que são socialmente vulneráveis são determinantes para o alcance do objetivo do programa.

1.3 Justificativa

1.3.1 Importância do Estudo no Contexto da Formação como Assistente Social

O tema proposto neste projeto recupera minha trajetória como estudante de graduação do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília.

O interesse por temas relacionados à infância e à adolescência surgiu a partir do estudo do Estatuto da Criança e do Adolescente realizado no segundo semestre de 2005 como aluna integrante do Programa de Educação Tutorial de Serviço Social da Universidade de Brasília (PET/SER UnB).

Após este estudo fui convidada pela professora Maria Lúcia Pinto Leal a participar do projeto de pesquisa "Perfil dos Adolescentes que morreram enquanto cumpriam medida sócio-educativa – internação, semi-liberdade e liberdade assistida no Distrito Federal, no período de 2003 a 2005". Um dos dados que me chamou mais atenção foi, no universo de 178 adolescentes, à questão sobre a inserção em atividades laborativas. A maioria (68,21%) não as exerciam antes de cumprirem medidas sócio-educativas (LEAL, 2007).

Na disciplina Estágio em Serviço Social 2, estava inserida na Casel na seção de Profissionalização que desenvolve o Programa Adolescente Trabalhador em parceria com o BB. Foi observado, no contato que tive com os orientadores dos adolescentes no BB durante o estágio, que alguns orientadores se preocupavam mais com o caráter educativo do trabalho do adolescente aprendiz e estavam mais preparados para prática de orientação. Além disso, alguns orientadores sentiam necessidade que o programa fosse avaliado. O principal questionamento desses orientadores era se os adolescentes após o término do contrato conseguiam se inserir no mercado de trabalho. Esses orientadores muito me estimularam para desenvolver essa pesquisa proposta.

No período de estágio, também foi realizado um projeto de intervenção, necessário para a conclusão da disciplina. Este projeto de intervenção propunha um projeto de extensão que objetivava contribuir para a formação teórica dos adolescentes matriculados no programa de formação pessoal e profissional de adolescentes da Casa de Ismael, em parceria com o BB, por meio de dinâmicas, jogos lúdicos e palestras sobre as disciplinas de

Direito e Garantias Fundamentais, de Drogas, de Educação Sexual, de Convivência Familiar e Comunitária, Ética no trabalho ministradas pelas alunas integrantes do PET/SER UnB com a orientação do Professor Dr. Perci Coelho, tutor do grupo. Atualmente, este projeto de extensão está sendo implementado com a aprovação do Decanato de Extensão da Universidade de Brasília.

No período de estudo da viabilidade do projeto foi aplicado um questionário aos adolescentes. Tal instrumento foi aplicado para um total de 65 participantes do programa, com o objetivo de vislumbrar quais as suas percepções em relação ao trabalho em que estão inseridos e em relação às aulas ministradas a eles na Casel. Diante da análise dos questionários constatou-se a relevância do programa para uma mudança qualitativa no contexto social no qual os adolescentes estão inseridos. Verificou-se, que na opinião dos adolescentes, o programa influencia quanto à formação, capacitação e desenvolvimento profissional e pessoal; no aumento da renda do adolescente; e na melhoria da convivência familiar. Esta experiência de extensão é mais uma vivência que me estimula fazer este estudo.

No contexto das disciplinas de Projeto de Trabalho para Conclusão de Curso (PTCC) e de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), foi de grande importância analisar novamente este programa, na ocasião focando nas percepções e práticas dos orientadores, para aferir seus resultados mais gerais e para subsidiar sua reformulação e/ou seu aperfeiçoamento.

Finalmente, de acordo com a lei número 8.662, de 7 de junho de 1993, que dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências, em seu artigo 4, inciso II, compete ao assistente social avaliar programas que sejam do âmbito de atuação do Serviço Social. Dessa forma, avaliar um programa social no trabalho de conclusão de curso é uma experiência enriquecedora para a formação do profissional de Serviço Social.

1.3.2 Importância do Estudo em relação ao Conhecimento Científico

Esta pesquisa pretende reunir elementos para entender como o trabalho infanto-juvenil se manifesta atualmente no Brasil.

O grande número de produções cientificas sobre a categoria trabalho infanto-juvenil na história demonstra uma grande preocupação com está temática. Este dado se torna mais relevante se considerarmos que a as preocupações das produções científicas é reflexo das preocupações da sociedade. O trabalho infanto-juvenil já foi objeto da teoria sociológica clássica, com os escritos de MARX (1987), mas sofreu modificações conceituais e legais no decorrer do tempo, conforme destacaremos no marco referencial. Entretanto, gostaríamos de incluir aqui alguns dados que dimensionam o peso e importância da problemática a ser abordada.

No trabalho "Análise das políticas e programas sociais no Brasil", coordenado por KASSOUF (2004), foram analisados os dados sobre trabalho infantil da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2001. O resultado desta análise retrata a existência de mais de três milhões de crianças entre 5 e 15 anos trabalhando, do total de 36 milhões no Brasil, representando 8,5% desta população. E apenas 35,5% das crianças que trabalham recebem pagamentos. E nem 8% das 300 mil crianças trabalhando entre 5 e 9 anos de idade estão recebendo pagamentos. Conforme a idade avança aumenta o número de crianças empregadas. Enquanto menos de 9% dos meninos de 10 anos trabalham, mais de 30% dos de 15 anos estão empregados.

O "Boletim de Políticas Sociais: acompanhamento e análise", publicado pelo IPEA (2007), coloca que no período 1995-2005 se verificou uma elevação da taxa de desemprego e que sua concentração está nos segmentos que historicamente já tinham uma inserção mais precária: mulheres, negros, jovens e trabalhadores de baixa escolaridade. Além do desemprego houve também a evolução das ocupações informais, que é uma alternativa para maior parte dos trabalhadores quando há geração de empregos com carteira assinada não é suficiente.

Quando analisado a proporção de assalariados formais (com carteira, militares e estatutários) no total da ocupação, por grupos selecionados (recorte de gênero, de raça, de faixa etária, de regiões metropolitanas e não metropolitanas, e de grau de escolaridade) percebe-se que entre os jovens de 16 a 17 anos há uma queda na proporção de assalariados

com carteira sugerindo que a inserção destes no mercado de trabalho tem sido mais precária.

Os programas de aprendizagem também foram refletidos por outras colegas do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília. Temos como exemplos os TCC's de ASSUNÇÃO (2003), ARAÚJO (2005) e CRUZ (2005).

ASSUNÇÃO (2003) em sua monografia intitulada "Programa de Aprendizagem: aprendizes ou mera mão de obra", analisou se os adolescentes do programa de aprendizagem são aprendizes ou mera mão de obra. Para isso, entrevistou os adolescentes que trabalhavam no Banco Central e fazem o aprendizado teórico no Centro Salesiano do Menor. A sua hipótese confirmada foi que o programa de aprendizagem não alcança seu objetivo de formação técnico profissional, por tratar os adolescentes como mera mão de obra, já que os adolescentes fazem apenas atividades simples como levar documentos, passar fax, fazer ligações, tirar xerox, arquivamento de processo, entre outros aspectos. Esse trabalho é um tanto diferente deste TCC, mas, trouxe grande contribuição para leitura e análise do Programa de Aprendizagem, pois demonstra uma falha na proposta de atividades dos adolescentes no programa. Mas, a qualidade do programa pode estar ainda, mas prejudicada se o orientador não tiver preparação, conhecimento sobre as metas do programa, os objetivos, as características específicas dos adolescentes, e as peculiaridades destes adolescentes que são socialmente vulneráveis.

ARAÚJO (2005), em seu TCC intitulado "A importância da capacitação dos orientadores no processo de formação dos orientadores no processo de formação de adolescente" preocupou-se com a importância da capacitação dos orientadores no processo de formação de adolescentes fazendo um estudo de caso no Programa Adolescente Trabalhador Aprendiz na Caixa Econômica Federal do DF. Este trabalho, muito se aproxima deste TCC porque ressaltou a importância da capacitação dos orientadores do programa. No entanto, se diferencia porque neste TCC foi traçado um perfil dos orientadores. Diferencia-se também em relação ao objeto do estudo de caso que foi o Programa Adolescente Trabalhador do BB do DF.

CRUZ (2005), em seu TCC intitulado "A Lei de Aprendizagem um estudo sobre o caráter educativo do trabalho do adolescente", analisa toda a legislação que trata do

trabalho do adolescente diferenciando o que é adolescente trabalhador do que é adolescente aprendiz. Este trabalho contribuiu na elaboração do marco legal deste trabalho.

1.3.3 Importância do Estudo em relação às Políticas Públicas

Este estudo é pertinente para as políticas públicas e para a sociedade por dois motivos. Primeiro, porque os problemas do desemprego e da exclusão crescentes são as chaves conceituais críticas para entendermos os tempos atuais com suas demandas sociais insatisfeitas. Por isso, se torna necessário programas e políticas sociais cada vez mais eficientes para superar problema de desemprego crescente. Em busca dessa eficiência é necessário avaliar os programas, as políticas sociais já existentes com o objetivo de aperfeiçoá-las. Segundo, porque o PAT reúne preocupações que articulam ou deveriam articular políticas sociais como, as de trabalho, as de educação e as de infância/adolescência, as de previdência, as de assistência.

Um exemplo que demonstra a articulação das políticas sociais pode ser dado com base nas autoras OLIVEIRA e ROBAZZI (2001), que discutem sobre os programas de geração de renda para adolescentes, entendidos, de um lado, pela oferta de trabalho possível e de outro a demanda de mão-de-obra adolescente representada pelo universo de agentes que a buscam, como a família, empresas, atravessadores, agenciadores, organizações governamentais e não-governamentais, que articulam tais programas, tornando-se essenciais na medida em que a escola não consegue realizar a formação profissional e a situação econômico-financeira empurra o adolescente para o mercado de trabalho.

A primeira dificuldade que se enfrenta é que os programas de geração de renda para adolescentes são entendidos como meio de ampliação da renda familiar, preenche o tempo livre de forma sadia, melhora as condições de vida da família, melhora o rendimento escolar, favorece a possibilidade de usufruir bens culturais, é prática de exercício da cidadania. A segunda dificuldade dos programas de geração de renda é o enfoque centrado exclusivamente no adolescente, desarticulado de ações sócio-educativas que envolvam a família. Porque quando não há postos de trabalho e salários que os adultos possa proporcionar o sustento da família, continua a haver demanda pelo trabalho do adolescente.

As atividades de geração de renda para o adolescente sejam na forma de programas facilitam e exigem a disciplina, o controle e a aceitação do adolescente trabalhador pela sociedade (OLIVEIRA e ROBAZZI , 2001).

Este TCC contribuirá com as políticas sociais porque fará uma análise de um dos programas incluídos nas Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude do segundo governo do Luiz Inácio Lula da Silva. Este TCC contribui para a descrição e a análise dos programas no governo lula, visando à ruptura de políticas setoriais e a formulação de políticas intersetoriais. Além disso, será exposta uma proposta de aprimoramento do programa.

1.4 Metodologia

Este trabalho de Conclusão de Curso dá continuidade a minha trajetória acadêmica, exposta no item 1.3.1. E complementará o estudo de viabilidade, exposto no item 4.1.2, realizado para implementar o projeto de extensão do PET/SER UnB cujo o foco foi o adolescente. E com essa pesquisa será enriquecido o olhar a partir da incorporação da percepção do orientador.

A metodologia que será utilizada nesta pesquisa será a de análise de política social. A análise envolve um julgamento, uma atribuição de valor. Assim, não a neutralidade nessa atividade. A análise de política publica é entendida como o exame da engenharia institucional e dos traços constitutivos dos programas (ARRETCHE, 2006).

De acordo com ARRETCHE (2006) a avaliação de uma política é entendida pela análise e elucidação de critério ou dos critérios que fundamentam a política: “as razões que a torna preferível a qualquer outra”. Assim, a avaliação política pode ressaltar o caráter político do processo decisório que implicou na adoção da política e os valores e critérios políticos que nela se identifica.

1.4.1 Método

Com base nas idéias de YIN (2005), este trabalho consistirá em uma investigação no campo das Ciências Sociais, onde o método escolhido para pesquisa foi o estudo de

caso. O estudo de caso, uma maneira de fazer pesquisa em Ciências Sociais, surge do desejo de se compreender fenômenos sociais complexos.

YIN (2005), afirma que os estudos de caso representam estratégia preferida quando se coloca pergunta de pesquisas do tipo “como”, quando o pesquisador tem pouco controle dos acontecimentos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real. Assim, este método se ajusta à proposta desta pesquisa cuja pergunta a ser respondida é: Como a preparação do orientador do adolescente trabalhador no BB impõe potencialidades e limites para o alcance das metas do programa? Além disso, não se tem o controle dos acontecimentos que serão analisados e o foco se encontra no fenômeno contemporâneo do trabalho infanto-juvenil.

1.4.2 Técnicas

As técnicas utilizadas nessa pesquisa foram entrevistas semi-estruturadas baseadas em roteiro (anexos II) com 10 orientadores do BB, com um interlocutor Chave no BB.

Realizou-se um pré-testes com cada roteiro de entrevista para aperfeiçoamento do mesmo. Após o pré-teste, foram acrescentadas mais perguntas, algumas foram reescritas e a ordem das perguntas foram alteradas agrupando perguntas que poderia ter como resposta conteúdos parecidos.

A seleção dos entrevistados foi realizada por um funcionário do BB que não expôs seus critérios de seleção. No entanto, foi atendido o pedido de selecionar cinco orientadores que trabalham nas direções gerais e cinco que trabalham nas agências. Esse critério foi utilizado porque a dinâmica de trabalho das direções gerais e das agências são diferentes. E essa diferença reflete diretamente no processo de orientação.

As entrevistas foram transcritas, o conteúdo foi analisado, e foram selecionados extratos das falas mais importantes dos orientadores.

Sobre o aspecto ético, todos os entrevistados assinaram o termo de consentimento esclarecido (anexo I).

Não foi realizado a análise e pesquisa documental dos documentos do BB relacionados ao programa adolescente trabalhador, como o LIC e o Manual do Orientador, porque o BB não permitiu o acesso aos documentos internos.

Foi realizada a análise documental na Casel com o objetivo de traçar o perfil dos adolescentes do PAT (Anexo V) e de conhecer mais características do programa e, principalmente, de coletar dados sobre o perfil dos orientadores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A acumulação Flexível

A acumulação flexível se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Distingue-se pelo surgimento de novos setores de produção, pelas novas formas de fornecer serviços financeiros, pelos novos mercados e, principalmente, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. Envolve ligeiras mudanças dos padrões de desenvolvimento entre setores e regiões geográficas criando um grande movimento no emprego chamado de "setor de serviços". Ela envolve, também, a diminuição do tempo para tomadas de decisão privada e pública enquanto a diminuição dos custos dos transportes e a comunicação via satélite permitiram a difusão dessas decisões com rapidez num espaço cada vez mais amplo (HARVEY, 2001).

Esses poderes aumentados de flexibilidade e mobilidade permitem que os empregadores exerçam pressões mais fortes de controle do trabalho sobre uma força de trabalho enfraquecida pela deflação. Nesse contexto, o mercado de trabalho passou por uma forte reestruturação. Com a forte volatibilidade do mercado, do aumento da competição e a diminuição das margens de lucro os empregadores se aproveitam do enfraquecimento sindical e da grande mão de obra excedente para impor regimes e contrato de trabalho mais flexíveis. Além disso, observa-se a redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário e subcontratado (HARVEY, 2001).

A acumulação flexível implica níveis altos de desemprego estrutural, rápida destruição e reconstrução de habilidades, pequenos ganhos de salários reais (quando há) e o enfraquecimento de poder de pressão das organizações sindicais (HARVEY, 2001).

Todas estas mudanças no mercado de trabalho exigem "trabalhadores flexíveis" que tenha habilidades cognitivas e instrumentais, como requisito para se manter no mercado de trabalho e capazes de responder as novas demandas estruturais (KUENZER, 2007).

Os desafios propostos para formação destes trabalhadores são: habilidades de comunicação e expressão, por meio do domínio da linguagem oral e escrita, a capacidade de adaptação às mudanças tecnológicas e gerenciais, habilidades para desenvolver e lidar com conhecimentos científicos básicos. Além disso, a formação deve estimular a criatividade, a iniciativa e a capacidade de pensar abstratamente através do pensamento indutivo e da compreensão relacional, envolvendo as concepções teóricas que orientam o processo de trabalho (FIDALGO e MACHADO, 2000).

O resultado é uma estrutura de trabalho, citada no trabalho de HARVEY (2001), cuja fonte é *Flexible Patterns of Work* (1986), editado por *C.Curson, Institute of Personnel Management*, que tem em seu CENTRO empregados em tempo integral, condição permanente e posição essencial para o futuro de longo prazo da organização. Usufruem maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção e de reciclagem e de uma pensão e outras vantagens indiretas relativamente generosas. Devem atender uma expectativa de ser adaptável, flexível e geograficamente móvel. Este grupo é pequeno e diminui cada vez mais. Essa estrutura é composta, também, pelos GRUPOS PERIFÉRICOS que é dividida em dois subgrupos bem diferentes. O primeiro é composto por empregados em tempo integral com habilidades disponíveis no mercado de trabalho (Exemplos: secretárias, trabalhos manuais menos especializado, pessoal do setor financeiro, etc). O segundo "oferece uma flexibilidade numérica ainda maior e incluem empregados em tempo parcial, casuais, com contrato por tempo determinado, temporários, subcontratação e treinados com subsídio periférico". Este grupo apresenta um crescimento significativo nos últimos anos (HARVEY, 2001).

KUENZER (2007), expõe que:

> "No caso dos trabalhadores do CENTRO, a flexibilização resulta da qualificação, no caso dos trabalhadores periféricos ela resulta da desqualificação. Para a formação/disciplinamento destes dois grupos, a educação básica atua de modo diferenciado: para os primeiros, assume caráter propedêutico, a ser complementada com formação científico-tecnológica e sócio-histórica avançada. Para os demais, assume o caráter de preparação geral que viabiliza treinamentos aligeirados, com foco nas diferentes ocupações em que serão inseridos ao longo das trajetórias laborais, em diferentes pontos de distintas cadeias produtivas; de todo modo, nestes casos, a educação básica, completa ou, na maioria das vezes, incompleta, resulta em formação final e contribui para a flexibilidade por meio da desqualificação" (KUENZER, 2007).

É o que esta autora tem chamado de exclusão includente no mercado, que exclui para incluir em trabalhos precarizados nas cadeias produtivas, complementadas pela inclusão excludente na escola, que, ao incluir em propostas desiguais e diferenciadas, contribui para a produção e para a justificação da exclusão (KUENZER, 2007).

A queda do poder sindical reduziu o singular poder dos trabalhadores brancos do sexo masculino nos mercados do setor monopolista. Mas, esta mudança não implica dizer que os excluídos deste mercado de trabalho (negros, mulheres, minorias étnicas) tenham adquirido uma súbita paridade. O que aconteceu foi que muitos operários brancos foram marginalizados e unindo-se aos excluídos. Apesar de as mulheres e algumas minorias tenha tido acesso a posições mais privilegiadas, as novas condições de trabalho reacentuaram a vulnerabilidade destes. (HARVEY, 2001).

A acumulação flexível alterou também a organização industrial.

> "Por exemplo, a subcontratação organizada abre oportunidades para formação de pequenos negócios e, em alguns casos permite que sistema mais antigos de trabalho doméstico, artesanal, familiar (patriarcal) e paternalista ("padrinhos", "patronos" e até estruturas semelhantes à da Máfia) revivam e floresçam, mas agora como peças centrais e não apêndices do sistema produtivo" (HARVEY, 2001, p.145).

O efeito desta alteração é uma transformação do controle do trabalho e do emprego. A organização de classe é fragilizada, pois a consciência de classe não se origina da relação de classe entre capital e trabalho, pois passa para um espaço mais confuso dos conflitos interfamiliares e das lutas pelo poder num sistema de parentesco que tenha relações sociais hierarquicamente organizadas (HARVEY, 2001).

Quando consideramos o papel das mulheres na produção e no mercado têm-se dois efeitos. As novas estruturas de trabalho facilitam a exploração da força de trabalho das mulheres em ocupações em tempo parcial, substituindo assim homens melhor remunerados e menos facilmente demitíveis pelo trabalho feminino mal pago e o retorno dos sistemas de trabalho familiar e doméstico e da subcontratação permite o ressurgimento de práticas patriarcais feitos em casa (HARVEY, 2001).

> A acumulação flexível foi acompanhada na ponta do consumo, portanto, por uma atenção muito maior às modas fugazes e pela mobilização de todos os artifícios de indução de necessidades e de transformação cultural que isso implica. A estética relativamente estável do modernismo fordista cedeu lugar a todo fermento, instabilidade e qualidades fugidias de uma estética pós-moderna que celebra a diferença, a efemeridade, o espetáculo, a moda e a mercadificação de formas culturais. (HARVEY, 2001, p. 148).

DEMO (1998) sintetiza os impactos negativos desta fase capitalista sobre as condições dos trabalhadores e dos excluídos, interpretados todos como "perda" de direitos conquistados. Os impactos são: (1) marcha para um Estado mínimo, que vai se retirando da esfera produtiva. Dessa forma, emprega cada vez menos, tem cada vez menos recursos para assegurar direitos constitucionais, em particular à cobertura aos desempregados e aos excluídos; (2) Enorme destruição do emprego industrial, atingindo-se níveis altos níveis de desemprego e altos níveis de inserção no mercado informal, a metade da população economicamente ativa; (3) Mudanças preocupantes na legislação trabalhista, todas favoráveis ao capital; (4) riscos diante da globalização competitiva da economia, que nos coloca na posição de ficar com uma economia empregadora de mão-de-obra tradicional e carente de subsídios ou partir para a competitividade aberta intensiva de conhecimento e incapaz de privilegiar o emprego; (5) secundarização da política social, por conta da preocupação com a estabilização da moeda, surge à tendência apenas compensatória e residual.

A acumulação flexível é a forma atual de organização do capitalismo que está cada vez mais organizado por meio da dispersão, da mobilidade geográfica e das respostas flexíveis nos mercados de trabalho, nos processos de trabalho e nos mercados de consumo acompanhado de fortes inovações tecnológicas, de produto e institucional. A organização mais coesa e a centralização implosiva foram conseguidas por dois desenvolvimentos de maior importância. Primeiro, as informações precisas e atualizadas são agora uma mercadoria muito valorizada. O acesso ao conhecimento científico e técnico sempre teve importância para a competição, mas aparece uma renovação de interesse e ênfase por causa das rápidas mudanças de gostos e necessidades e de sistemas de produção flexível. (HARVEY, 2001).

Esse primeiro desenvolvimento tem grande importância para o debate da formação profissional que tem a missão de garantir esta competitividade para o trabalho. Segundo, mais importante que o primeiro, "foi à completa reorganização do sistema financeiro global e a emergência de poderes imensamente ampliados de coordenação financeira" (HARVEY, 2001). Esse novo padrão de acumulação, como exposto, afeta todo o mundo do trabalho inclusive o trabalho do adolescente.

2.2 O trabalho do adolescente

A preocupação com o trabalho infanto-juvenil é antiga e contínua na contemporaneidade. MARX (1987), ao expor a repercussão do sistema fabril sobre a manufatura e sobre o trabalho a domicílio, afirma que o plano de divisão de trabalho baseia-se no emprego de mulheres, de crianças de todas as idades, de trabalhadores sem habilitação. Isso ocorre à produção organizada em grande escala, com ou sem máquinas, e ao trabalho a domicílio (MARX, 1987).

> "Das 150.000 pessoas ocupadas na produção inglesa de renda, quase 10.000 estão sujeitas à lei fabril de 1861. A maioria dos restantes 140.000 são mulheres adolescentes e crianças de ambos os sexos, estando o sexo masculino aí fracamente representado". (MARX, 1987, p.534).

Na manufatura moderna, a exploração da força de trabalho barata e imatura é maior que na fábrica porque na maioria das vezes não tem máquinas para substituição da força muscular. Os trabalhadores tinham sua saúde prejudicada, pois ficavam expostas as substâncias tóxicas. Marx cita as olarias como um exemplo clássico do trabalho em excesso, pesado e desproporcionado, com a conseqüentemente brutalização dos trabalhadores explorados nessa atividade desde a infância (MARX, 1987).

O trabalho a domicílio ocorria na residência dos trabalhadores, na casa das patroas e em pequenas oficinas. Sobre o trabalho nas chamadas "escolas de renda" que eram mantidas por mulheres em seus casebres MARX (1987) afirmava que a idade mínima para que as crianças começaram a trabalhar, era de 5 anos. E sobre as condições de trabalho diz: "Para manter as rendas limpas, as crianças têm muitas vezes de descalçar os sapatos, mesmo no inverno, embora o chão seja de laje ou de ladrilho" (MARX, 1987, p.535). "E as

patroas usam uma vara como estimulante na medida em que o trabalho se prolonga" (MARX, 1987, p.536). Nas escolas de "entraçamento de palha" as crianças começam a trabalhar entre 3 e 4 anos, geralmente a partir dos 4 e não recebem nenhuma educação.

> "As próprias crianças chamam a escola primária de "escola natural", para distingui-la desses estabelecimentos que lhes sugam o sangue onde são apenas postas a trabalhar até concluírem a tarefa prescrita por suas mães famintas [...]"(MARX, 1987, p.537).

Muitas vezes essas mães ainda fazem a criança trabalhar quando chega em casa. É necessário explicitar que no trabalho a domicílio a capacidade de resistência do trabalhador é diminuída já que estão espacialmente separados (MARX, 1987).

Atualmente, de acordo com CRUZ NETO e MOREIRA (2007), a população infanto-juvenil são um dos segmentos mais prejudicados pelo acirramento dos problemas sócio-econômico-culturais que o País enfrenta. De acordo com estes autores, os fatores que obrigam os adolescentes se inserirem precocemente no mercado de trabalho, no qual seus direitos são violados, são o não oferecimento por parte do poder público de uma rede de ensino de qualidade e universal, a concentração de renda, os baixos salários, o desemprego e a desestruturação das famílias.

As autoras OLIVEIRA e ROBAZZI (2001), em concordância com alguns argumentos destes autores, constataram que os determinantes para o trabalho precoce são: pobreza, desigualdade social, concentração de renda (com estes três primeiros elementos surge nos adolescentes uma necessidade de colaborar com os pais e nos pais surge o desejo que seus filhos trabalhem), demanda de mercado, oferta educacional, qualidade do ensino, constituição familiar, determinações do sistema de produção e necessidade de ganhar a vida por conta própria, e a consideração de que é melhor trabalhar do que ficar ocioso.

As crianças e adolescentes são induzidas a trabalhar determinada pelo sistema de produção e pela correspondente estrutura do mercado de trabalho onde seu trabalho faz parte de um processo de socialização. Esse trabalho pode denotar desigualdade porque é comum o salário dos adultos de muitas famílias serem tão baixos que os outros membros são forçados a contribuir com trabalho formal ou informal para garantir ou auxiliar a sobrevivência da família (OLIVEIRA e ROBAZZI, 2001). O outro motivo que também

determina o trabalho do jovem é a concentração de renda em nosso país que para as autoras:

> “[...] pode ser considerada uma das piores distribuições de renda, expressa nos baixos salários, nos índices de desemprego, no número de excluídos vivendo a margem da sociedade, nos indicadores de educação, saúde, mortalidade infantil, esperança de vida e principalmente, no número de crianças e jovens trabalhando”. (OLIVEIRA e ROBAZZI, 2001).

Os autores CRUZ NETO E MOREIRA (2007), afirmam, que o Brasil não conseguiu implementar ações contínuas e concretas que contribuam para a erradicação do trabalho infantil e para o cumprimento dos direitos dos adolescentes que pratiquem atividades laborais. É interessante para o "mercado" a manutenção do trabalho infanto-juvenil porque esta atividade envolve gastos reduzidos, pois a maioria não possui carteira assinada, ganham menos de um salário mínimo e por isso gera enormes lucros. (CRUZ NETO e MOREIRA, 2007). Assim, o trabalho do adolescente torna-se "mão-de-obra desqualificada e barata", os autores exemplificam:

> “[...] seja no setor primário da economia (corte de cana, sisal, extração de carvão, colheitas...), no secundário, (aprendizes na indústria em geral), no terciário (*boys*, babás, guardas-mirins, patrulheirismo, empregadas domésticas, contínuos...), na chamada "economia informal" (trabalho de rua, camelô, baleiro...) em atividades domésticas (nas quais predominam as meninas) e até mesmo em ramos ilegais como tráfico de drogas e prostituição”. (CRUZ NETO e MOREIRA, 2007).

O trabalho dos adolescentes, nomeados pelos autores como “vítimas do capital”, não é voluntário e nem prazeroso. É uma atividade monótona, braçal, repetitiva, desinteressante e desestimulante. Mas, o pouco dinheiro que recebem é de muita importância para eles e suas famílias. Em muitos casos é a única fonte de renda. Com isso passam sua infância e adolescência fora da escola, dos cuidados médicos e do acesso a seus direitos, transformam-se em adultos sem maiores perspectivas. (CRUZ NETO e MOREIRA, 2007).

Sobre este aspecto as autoras OLIVEIRA e ROBAZZI (2001) expõem que uma minoria da população com menos de 17 anos têm uma experiência enriquecedora no mercado de trabalho, em relação a oportunidades futuras. O trabalho, como já foi dito neste

trabalho, significa mais uma estratégia pessoal ou familiar de sobrevivência do que uma iniciação que pode abrir as portas para os bons empregos do mercado de trabalho no futuro. Assim para elas:

> "Entrar na força de trabalho, para muitos, significa sacrificar um pouco o futuro, uma vez que trabalham e estudam ao mesmo tempo ou deixam a escola em função do trabalho. O convívio generalizado com o subemprego, desemprego, rotatividade, condições precárias de trabalho, aliado a poucas oportunidades de aprendizado e treinamento, socializa a maioria dos menores para as piores atividades do mercado de trabalho e impõe barreiras adicionais para o acesso aos bons empregos". (OLIVEIRA e ROBAZZI, 2001).

As atividades laborais permitidas para adolescentes são: emprego, estágio e aprendizado. Ressalta-se a importância que a legislação dá, nas três hipóteses de atividades laborais à continuação (ou ao início) dos estudos do adolescente empregado assim para eles este deve ser o objetivo principal das instituições e programas voltados para a inserção do jovem no mercado de trabalho (CRUZ NETO e MOREIRA, 2007). As definições aqui utilizadas das três formas de atividades laborais do adolescente são:

> "O *adolescente empregado* tem assegurado todos os direitos trabalhistas previstos em lei, tais como salário-mínimo, carteira assinada, descanso semanal remunerado, jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, 13ª salário, aviso prévio, FGTS, contagem de tempo para aposentadoria, férias anuais. Além disso, a duração de sua atividade deve sempre permitir uma efetiva freqüência às aulas, sendo o empregador obrigado a conceder o tempo que for necessário à sua formação escolar". (CRUZ NETO e MOREIRA, 2007)

> "Os adolescentes estagiários, cuja atividade é regulamentada e disciplinada pela Lei Federal no 6494 de 07/12/77, deve estar, necessariamente, cursando o ensino médio de formação técnica ou o ensino superior. Deve-se ter bem claro que, nesta hipótese, a atividade profissional apenas complementa, na prática, a formação teórica escolar, não estabelecendo vínculo empregatício e nem gerando os direitos trabalhistas e previdenciários". (CRUZ NETO e MOREIRA, 2007)

> "[...] adolescente aprendiz é aquele que se profissionaliza trabalhando, dentro de um processo educacional previsto em lei, em que lhe são ministrados, pelos órgãos competentes (Senai, Senac e Senar), cursos que têm por objetivo levar-lhe o conhecimento teórico-prático de um determinado ofício, cujo exercício exige uma pré-qualificação" (CRUZ NETO e MOREIRA, 2007).

A luta pela erradicação do trabalho infantil e a adequação da atividade laboral do adolescente, assume, para os autores, um nítido aspecto cultural por que o "senso comum"

recorre, à idéia de que "é melhor trabalhar do que ficar vagabundando". O discurso a favor do trabalho infanto-juvenil, além da necessidade de complementação de renda da família, aponta sua condição de fator de aprendizado e qualificação, ou seja, trabalho pedagógico voltado não para a produção de bens e serviços, mas para a formação profissional do jovem (CRUZ NETO e MOREIRA, 2007).

Esse cunho de formação (trabalho-aprendizagem), embora não muito claro na cabeça dos adolescentes transparece também em sua falas, contudo, parece-nos que não há distinção do trabalho que realizam com o trabalho desenvolvido pelos adultos, acrescentando nada ou muito pouco à educação profissional, ocupando o tempo que poderia ser destinado aos estudos ou brincadeiras, base para o desenvolvimento saudável e formação da estrutura do futuro adulto. OLIVEIRA e ROBAZZI (2001) afirmam sobre o discurso em favor do trabalho infanto-juvenil:

> "Essa ideologia não discute se todo trabalho é bom para qualquer pessoa, independente de sua natureza leve ou penosa, inócua ou perigosa, saudável ou insalubre. Não faz diferenciação entre quem pode e quem deve trabalhar, ou para quem o trabalho deve ser optativo ou proibido. Acontece que essa ideologia é aplicada aos pobres, são estes que lançam mão do recurso e do argumento moral do trabalho. Ao mesmo tempo que é estratégia de sobrevivência, também o é de inserção social para aquelas famílias excluídas das oportunidades sociais" (OLIVEIRA e ROBAZZI, 2001)

Os autores CRUZ e NETO (2007) dizem que:

> "Esta visão/concepção simplista, reducionista e veladamente preconceituosa (pois se dirige, via de regra, a crianças e adolescentes oriundos das classes pauperizadas) deve ser combatida. A melhor opção para estes jovens é poder optar por um sistema de ensino de qualidade, no qual possa desenvolver uma consciência crítica, capaz de dotá-lo de um "saber" que permita ultrapassar as ideologias, conhecer e lutar por seus direitos e superar seus problemas. (CRUZ NETO e MOREIRA, 2007)".

Os autores afirmam ainda que as Legislações Brasileiras deixam claras as impossibilidades do trabalho infantil e define que as atividades laborais desenvolvidas por adolescentes devem estar subordinadas à sua formação escolar. Mas, analisam que os governos Federal, Estaduais e Municipais, com algumas exceções, pouco ou nada fazem para superar as dificuldades.

> "Seguindo pela contramão, insistem em manter uma retórica e uma prática que só fazem intensificar os problemas sociais, ensejando situações que centrifugam os jovens para o mercado, mantém os privilégios de setores da economia que presunçosamente se utilizam do trabalho infanto-juvenil e se omite em

> apresentar à população, pelo menos, um sistema de educação e saúde de qualidade". (CRUZ NETO e MOREIRA, 2007).

O trabalho infanto-juvenil para OLIVEIRA e ROBAZZI (2001) é entendido como rito de passagem para a vida adulta porque o adolescente já produz, tem autonomia financeira em relação a seus pais, algumas vezes ganham até mais do que eles. Esse processo de adultização cultural em nossa sociedade não é acompanhado por um processo de amadurecimento psicológico, o que possivelmente trará prejuízos afetivos e intelectuais ao jovem. Assim há uma distorção do lugar da criança na sociedade permitindo, como um meio legitimo, que o adolescente passe a trabalhar para sua sobrevivência e de sua família.

Os autores CRUZ NETO e MOREIRA (2007) dizem que os adolescentes que hoje trabalham no Brasil serão os adultos desempregados de amanhã. Sem acesso ao estudo, saúde, moradia digna e salubre e outros direitos básicos, serão obrigados a enfrentar um mercado que já retirou deles tudo o que lhe interessava com inexpressivo retorno e procura com ânsia por novos jovens que estejam expostos a seu desejo lucrativo.

As autoras OLIVEIRA e ROBAZZI (2001) acrescentam a esse argumento que há que se considerar que, em geral, os pais de menores que trabalham, trabalharam também eles desde muito jovens e raramente freqüentaram a escola e que os adolescentes que trabalham têm uma independência financeira e podem ajudar suas famílias, mas, essa conquista tem um preço a pagar um tanto quanto alto.

2.2.1 Regulamentação Brasileira sobre o trabalho do adolescente Aprendiz

O trabalho do adolescente no Brasil é regulado por lei pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pelo Estatuto da Criança e do Adolescente de 1990 e pela lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000, pelo Decreto n. 5.598 , de 1 de dezembro de 2005, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Portaria n. 615, de 13 de dezembro de 2007 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 afirma que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, os seus direitos inclusive o de profissionalização, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. No

Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) de 1990 diz que o adolescente tem direito à profissionalização e à proteção ao trabalho desde que seja respeitada sua condição de pessoa em desenvolvimento e que a capacitação profissional seja adequada ao mercado de trabalho.

A Constituição de 1988 rege a proibição de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. Desta mesma forma está disposto no ECA (1990) no primeiro artigo do capítulo V que trata do direito à profissionalização e à proteção no trabalho (considerando que de 14 a 16 anos o adolescente só pode trabalhar em condição de aprendiz) e na CLT em seu artigo 403. E a lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000, considera-se adolescente para os efeitos desta Consolidação, também, o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

A Constituição da República Federativa do Brasil e o ECA (1990) garantem aos adolescentes os direitos previdenciários e trabalhistas. Assim, os adolescentes aprendizes têm os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários de todos os demais empregados, ou seja, remuneração mínima prevista em lei, férias, décimo terceiro salário, FGTS, aviso prévio, aposentadoria.

Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido (ECA, 1990).

E o trabalho do adolescente não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, aos seus desenvolvimentos físicos, psíquicos, morais e sociais e em horários e locais que permitam a freqüência à escola (LEI Nº 10.097 de 2000).

Na Constituição da República Federativa do Brasil no artigo 7, no inciso XXXIII é disposto que são direitos dos trabalhadores á proibição de trabalhos noturnos, perigosos ou insalubres aos menores de dezoito anos. Sobre este mesmo tema o ECA (1990) é mais objetivo afirmando que é vedado o trabalho noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte e em lugares perigoso, insalubre ou penoso. Além disso, reafirma o que já foi dito na lei número 10.097 de 2000.

Na CLT é, novamente, reafirmado tudo que foi dito nas outras legislações acrescentando os trabalhos que se considera prejudicial à moralidade. São eles: prestado de qualquer modo em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, *dancings* e

estabelecimentos análogos; em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Para, além disso, afirma ainda que o trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerão de prévia autorização do Juiz da Infância e da Juventude, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral. E assinala que nas localidades em que existirem instituições, oficialmente reconhecidas, destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho. A CLT trata ainda da duração do trabalho, da admissão em emprego e da carteira de trabalho e previdência social, dos deveres dos responsáveis legais de menores e dos empregadores da aprendizagem e das penalidades se houver transgressão da lei.

Na lei nº 10.097 de 2000 rege que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. E expõe que este limite fixado não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

Sobre o contrato de aprendizagem a lei afirma que deve ser feito um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com os seus desenvolvimentos físicos, morais e psicológicos, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em

programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (LEI Nº 10.097 de 2000).

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou a pedido do aprendiz. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas Escolas Técnicas de Educação e pelas entidades sem fins lucrativos, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços. Ao adolescente aprendiz está garantido o salário mínimo hora (LEI Nº 10.097 de 2000).

Se os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, são elas: as Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (LEI Nº 10.097 de 2000).

A portaria n. 615, de 13 de dezembro de 2007 do ministro de estado do trabalho e emprego criou o Cadastro Nacional de Aprendizagem, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional buscando promover a qualidade técnico-profissional, dos programas e cursos de aprendizagem, em particular a sua qualidade pedagógica e efetividade social (http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2007/p_20071213_615.pdf. Acesso em: 23 Abril 2008) . A partir dessa portaria, compete à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a responsabilidade pela operacionalização do Cadastro e validação dos programas e cursos de aprendizagem, quando se tratar de cursos de formação inicial e continuada. A SPPE poderá solicitar a colaboração de outros órgãos e entidades envolvidos com as ações inerentes ou similares à aprendizagem profissional com vistas a subsidiar a análise dos cursos antes da sua validação. A entidade que apresentar programa e curso de aprendizagem em desacordo

com as regras estabelecidas nesta Portaria terá o processo de validação sobrestado até a regularização da pendência.

E o ECA (1990) afirma que o programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento será concedido certificado de qualificação profissional (LEI Nº 10.097 DE 2000).

O ECA (1990) expõe que se considera aprendizagem a formação técnico-profissional ministrado segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor. OLIVEIRA (2004), ressalta que a aprendizagem implica teoria e práticas compatíveis com o desenvolvimento do adolescente exigindo atividades metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no trabalho. A alternância das atividades práticas e teóricas é elemento fundamental de toda a aprendizagem desde que previamente programadas e obedecendo a uma passagem do menos complexo para o mais complexo sob a responsabilidade de uma entidade qualificada em formação técnico e profissional. (OLIVEIRA, 2004).

De acordo com ECA (1990), entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo. E a remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Sobre a duração do trabalho do aprendiz a lei diz que não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas à prorrogação e a compensação de jornada. Mas, que o limite previsto poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. (LEI Nº 10.097 DE 2000).

2.3 Educação Profissional

2.3.1 A discussão sobre a educação profissional

Com a valorização da informação na sociedade moderna passa-se a supervalorizar o papel dos meios e das metodologias com a perda dos fins da educação educativa, "reificando o papel técnico-científico nas sociedades modernas" (FREITAS,1999, p.3)

> "Ao proclamar, em forma de fetiche, o fim da sociedade do trabalho e a emergência de uma nova ordem social centrada na informação, transformando a questão da formação humana num tema da ideologia oficial e profissional, as políticas dos governos (alimentadas em grande medida, pela retórica neoliberal e neoconservadora) contribuem para socializar uma sociedade sob o signo da heteronomia cultivada, uma vez que exclui de sua participação contingente significativos da população humana, relegados à condição de subproduto social, à condição de refugo do mercado competitivo e globalizado" (FREITAS, 1999, p.4).

A formação profissional aparece como uma significação imaginária central, dinamizadas por um conjunto de postulados teórico-práticos: a onipotência da técnica; a crença nos efeitos positivos e transformadores do conhecimento cientifico; e a presunção em torno da racionalidade dos processos econômicos-financeiros globalizados. Por isso, é preciso desconfiar de programas de formação profissional que se apresentam apenas como resposta às demandas da ciência e da tecnologia, vistas como elementos neutros capazes de por si só resgatarem a cidadania e a democracia dos indivíduos (FREITAS, 1999).

A partir desta centralidade do conhecimento que os Estados passam a reformar seus sistemas de ensino e formação, direcionando um novo consenso do papel da educação (FREITAS, 1999).

> "Por essa via tornou-se um lugar comum à compreensão de que novos programas de capacitação técnica-científica e a introdução de novas tecnologias de ensino são uma condição *sine qua non* para aumentar eficiência, eficácia e a qualidade de ensino escolar e dos programas de qualificação profissional,em particular " (FREITAS, 1999, p.9).

Neste contexto, surgem novas representações em torno das políticas de formação profissional que adquirem um privilégio no conjunto das reformas educativas. Os programas de formação profissional do governo atualmente exibem uma descontextualização das questões políticas relacionadas às práticas sócio-profissionais.

> "O enfoque adotado pelas diretrizes de políticas, centrada no novo perfil do chamado 'trabalhador flexível'[1], desloca a questão social da aquisição de habilidades sócio-profissionais e educacionais para os indivíduos, caracterizando-os como 'des-qualificados' profissionais" (FREITAS,1999, p.6).

Estes programas de formação profissional restauram o "padrão de regulamentação social" das práticas de escolarização que já vinham se desenvolvendo desde o pós-guerra. Suas estratégias relacionam interesses liberais com visões positivistas e instrumentais sobre ciência e tecnologia, investindo em orientações superadas. Essas visões sobre a ciência, sobre o que deve ser a ciência construíram um imaginário social da ciência ideal, cujos critérios passam a governar as mais diferentes instituições, incluindo as de natureza sócio-pedagógica. Esse discurso compreende a ciência como a imagem da verdade, da racionalidade, da realidade de forma objetiva "que encarna uma posição de domínio, poder e destruição legitimando oposições extremas entre o mundo externo e interno, o pensamento e a realidade bastante difíceis de sustentar na contemporaneidade" (FREITAS, 1999, p.7).

O autor afirma ser possível uma formação profissional com potencial sócio-pedagógico capaz de gerar uma formação cultural para a autonomia e para a liberdade dos sujeitos desde que, além de considerar os pontos positivos da racionalidade, da ciência e da tecnologia, se apresente uma crítica radical às significações e aos discursos cientificistas em circulação nas diretrizes que devem dirigir as políticas de formação. A defesa dessa imaginação radical simboliza a possibilidade de afirmação radical da liberdade e da autonomia dos sujeitos, funcionando como um eixo possível de criação de novas relações sociais (FREITAS, 1999).

> "A ênfase na imaginação radical significa, sobretudo, uma crítica radical a toda forma de empobrecimento da experiência humana e, principalmente a possibilidade concreta da mudança e da transformação das condições sociais, materiais e simbólicas da reificação das existências psíquicas e sócio-históricas, para além do projeto civilizatório capitalista através do exercício ativo da autonomia dos sujeitos" (FREITAS, 1999, p.7).

---

[1] Freitas utilizou o termo "trabalhador flexível" exposto por Harvey (1993), em sua obra: A condição pós-moderna.

Para o autor é necessária essa nova leitura para os programas de formação profissional porque a crescente racionalização faz com que não haja mais diferenças entre o conhecimento científico, o projeto educacional e o futuro da humanidade. Assim, a ênfase na dimensão simbólica-imaginária teria como objetivo minimizar as bases neoliberiais e naturalizantes que perpassam as diretrizes de políticas de formação profissional (FREITAS, 1999).

DEMO (1998), demonstra que a educação profissional é um desafio no mundo globalizado, competitivo e que tende a reduzir os espaços de cidadania. Ele afirma que a marca mais profissionalizante é "saber pensar", mais do que o mero domínio de conteúdos, que envelhecem rapidamente. Assim, cursos rápidos, do tipo "treinamento", não são úteis nem para entrar no mercado e muito menos para sustentar a cidadania do trabalhador. Em uma sociedade sem emprego e com cada vez menos trabalho, a necessidade de garantir condições de vida também para quem não trabalha só pode ser bem manejada pela cidadania.

De acordo com DEMO (1998), foi conseguido superar o estigma do treinamento em nossa legislação, pois se tem na LDB um capítulo sob o nome de "educação profissional". No entanto, não há condição de solução adequada, a não ser um tratamento parcial de alcance relativo. Primeiro, porque a educação profissional não cria postos de trabalho. É apta apenas a preparar o trabalhador, o que já é significativo. O aproveitamento dos "treinados" no mercado é muito restrito. Segundo, educação profissional bem-feita tem como conseqüências o efeito de afunilamento da intensividade do conhecimento porque quanto melhor o trabalhador estiver preparado, mais poderá deslocar outros trabalhadores menos preparados, o que leva ao paroxismo da preparação profissional. Terceiro, toda educação profissional bem-feita pode ter como conseqüência o efeito de rebaixamento salarial, porque coloca no mercado capacidades disponíveis para além da necessidade de mercado. Quarto, dentro da tradição brasileira de ensino e treinamento, mesmo sob a alegação de que se trate de "educação", predomina o efeito de mero treinamento, o que nas modernas teorias da aprendizagem é absolutamente inepto em termos do saber pensar; não preparam para nada mais profundo, embora possa empregar algumas poucas pessoas. Quinto, ainda sobre a questão da "educação", seria coerente esperar da educação

profissional um efeito mais visível de cidadania, o que levaria ao olhar do desafio da empregabilidade, mas, também, igualmente, a exigência dos direitos.

DEMO (1998) destaca que:

> "[...] um dos desafios mais relevantes do momento é a pergunta sobre como recuperar a força do conhecimento a serviço da humanização do trabalho. Conseguimos trabalhar menos, mas nunca precisamos tanto de trabalho. Isto é tão real que volta, outra vez, o discurso em torno da utilidade social do trabalho de crianças e adolescentes, já que, de outra forma, estariam soltos nas ruas e entregues a todos os riscos. Contraditoriamente, dizemos que criança e adolescente não deveriam trabalhar, mas, no frigir dos ovos, ainda é melhor que trabalhem. Não se trata de eliminar a exploração vil, mas de aceitar a menos ruim!" (DEMO,1998).

Assim, para ele, a educação profissional dependendo de como for feita, apressa ou mascara este recuo sistemático. Expõe, ainda, que a empresa competitiva está satisfeita, pois terá à sua disposição cada vez mais trabalhadores mais bem preparados e com salários mais baixos. Os programas de educação profissional precisam se preocupar com: (1) melhorar a aprendizagem nos cursos, não se esgotando em simples treinamentos. Ao mesmo tempo, pouco adianta recorrer à educação à distância, porque a distância, não educa; para aprender, o aluno precisa reconstruir o conhecimento com mão própria; (2) aumentar o tempo de curso, compatível com autêntica aprendizagem; isto implica não querer apenas grandes números para efeitos estatísticos especiais, mas pode contribuir com chances mais concretas para os trabalhadores, além de permitir um tratamento mais adequado da cidadania; (3) unir proximamente demandas do mercado com os cursos, para que a inclusão se torne mais visível; ainda, é importante estudar chances de mercado, considerando as tendências da globalização atual e encaixar nelas os cursos; (4) utilizar a "educação à distância" como estratégia importante de ensino, no sentido de tornar disponível toda informação pertinente aos trabalhadores, para que possam aprender a partir daí; uma sociedade bem-informada pode facilitar o exercício da cidadania, abrindo mais chances de inclusão; (5) Juntar os cursos às políticas ativas de emprego (DEMO,1998).

DEMO (1998) coloca que o "mercado" da educação profissional vai proliferar por todas as vias, como recurso importante para tentar a inclusão no mercado e recapacitação é desejada ao nível de todas as empresas porque trabalhador que não estuda, não pode ser

competitivo e, na prática, não dá lucro. A grande dúvida: é será que estamos ao lado dos direitos do trabalhador, ou as pretensas vantagens da globalização? Se bem colocada, a educação profissional pode fazer o papel educativo da escola básica, se conseguir ir além da mera acomodação reprodutiva no sistema. Assim é possível aproveitar esta brecha para cultivar não só a qualidade formal, mas igualmente a qualidade política da educação.

2.4 Responsabilidade Social

O Programa Adolescente Trabalhador é incluído nos princípios de responsabilidade socioambiental BB. Por isso, para subsidiar a análise do programa é imprescindível compreender: o que é responsabilidade social e por que as empresas fazem ações, programas de responsabilidade social.

Com o processo de globalização e da velocidade das inovações tecnológicas e da informação o "mundo dos negócios" tornou-se mais complexo e mais competitivo impondo uma nova maneira de realizar suas ações. Além disso, o aumento das desigualdades sociais obriga toda sociedade repensar os desenvolvimentos econômicos, sociais e ambientais. As empresas e os demais segmentos da sociedade para responder este desafio buscam respostas em busca de um desenvolvimento sustentável os aspectos econômicos, sociais e ambientais (ASLEY, 2004).

A responsabilidade social empresarial pode ser entendida como uma dessas respostas e como resultado das críticas que as empresas receberam, ao longo da história, no campo social, ético e econômico por se adotarem políticas estritas a economia de mercado.

> "O mundo empresarial vê, na responsabilidade social, uma nova estratégia para aumentar seu lucro e potencializar seu desenvolvimento. Essa tendência decorre da maior conscientização do consumidor e conseqüentemente procura por produtos e práticas que geram melhoria para o meu ambiente ou comunidade, valorizando aspectos éticos ligados à cidadania. Além disso, essas profundas transformações mostram-nos que o crescimento econômico só será possível se estiver alierçado em bases sólidas. Deve haver um desenvolvimento de estratégias empresariais competitivas por meio de soluções socialmente corretas, ambientalmente sustentáveis e economicamente viáveis" (ASLEY, 2004, p.3).

A "responsabilidade social" é interpretada de diferentes formas. Já foi interpretada como: uma obrigação legal; como prática social, papel social, e função social; como

comportamento eticamente responsável; como contribuição caridosa; entre outras interpretações possíveis. ASLEY (2004) expõe em sua obra que, nos primórdios da literatura sobre responsabilidade social dos executivos, Bowen definiu responsabilidade social como a obrigação dos homens de negócios de adotar orientações, tomar decisões e seguir linhas de ações compatíveis com os fins e valores da sociedade.

Nessa definição, está claro o propósito da responsabilidade social que é, como o próprio nome diz, responsabilidade em contribuir com os interesses de toda sociedade. Essa necessidade de discutir o que responsabilidade social nos permite inferir que os homens de negócios, de um modo geral, buscavam apenas alcançar seus próprios interesses. Esta atitude não é a socialmente desejável, principalmente nos tempos atuais, que os problemas sociais interferem em todos os âmbitos da sociedade.

ASLEY (2004) conceitua responsabilidade social como o compromisso que uma organização deve ter com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que afetem positivamente, de modo amplo e específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para ela. Para a autora, nessa linha de raciocínio a organização assume suas obrigações de caráter moral, além das estabelecidas em lei. Alguns argumentam contra a responsabilidade social. Um exemplo mencionado por ASLEY(2004) é o autor e economista Milton Friedman que expõe que a única responsabilidade da empresa e buscar o lucro e que a empresa já é socialmente responsável ao gerar novos empregos, ao pagar salários justos e ao melhorar as condições de trabalho, além de contribuir para o bem-estar público ao pagar seus impostos. Para Keity Davis, economista, a empresa acarreta custos de sua atividade para a sociedade e por isso tem responsabilidade direta e condições de abordar vários problemas sociais. Mas, como ser socialmente responsável tem um preço, é necessário passar esses custos para o consumidor por meio do aumento dos preços.

Para o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) a Responsabilidade Social é uma nova maneira de conduzir os negócios da empresa, tornando-a parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social, englobando preocupações com um público maior (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio-ambiente). De acordo com esta definição a Responsabilidade Social não

termina porque sempre há algo a se fazer. Dessa forma é um processo educativo que evolui com o tempo. A ética é a base da Responsabilidade Social e se expressa através dos princípios e valores adotados pela organização, sendo importante seguir uma linha de coerência entre ação e discurso (www.pr.senac.br. Acesso em: Abril de 2008).

De acordo com a Wikipédia, a enciclopédia livre, responsabilidade social corporativa é o conjunto amplo de ações que beneficiam a sociedade e as corporações que são tomadas pelas empresas, levando em consideração a economia, educação, meio-ambiente, saúde, transporte, moradia, atividades locais e governo, essas ações otimizam ou criam programas sociais, trazendo benefício mútuo entre a empresa e a comunidade, melhorando a qualidade de vida dos funcionários, quanto da sua atuação da empresa e da própria população. É a forma de gestão ética e transparente que tem a organização com suas partes interessadas, de modo a minimizar seus impactos negativos no meio ambiente e na comunidade. (www.wikipedia.org. Acesso em: Abril de 2008).

Mas, porque as empresas fazem ações e programas de responsabilidade social? Por que atualmente a responsabilidade social é um sinal de reputação corporativa e de marca. SAMPAIO (2003), por exemplo, afirma que empresas socialmente responsáveis estão mais preparadas para enfrentar a competitividade e o desafio de assegurar a sustentabilidade dos negócios porque agrega valores ao negócio: reúne e mantêm talentos; promove marketing social; consegue empregados mais dedicados e dispostos, garante um mercado consumidor e ativo através da diminuição das desigualdades sociais; ameniza o problema da violência urbana, por meio de geração de emprego e renda; garante a continuidade dos recursos naturais quando respeita as leis ambientais; melhora a relação com o governo ganhando respeito dos credores e de toda a sociedade.

É possível afirmar que o grande motivo das empresas fazerem ações e programas de responsabilidade social é porque a sociedade exige cada vez mais esta postura. Um exemplo concreto é a Lei de Responsabilidade Fiscal e Social – LRFS aprovada na Comissão de Legislação Participativa da Câmara dos Deputados. Esta lei foi proposta pelo Fórum Brasil de Orçamento – FBO e apresentada pelo Instituto de Estudos Socioeconômicos (INESC), mas representa uma demanda de 56 organizações da sociedade civil. Esta lei propõe a elaboração de um projeto de lei complementar para acrescentar

metas sociais a Lei nº 101/2000, a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). O objetivo é estabelecer metas sociais no mesmo patamar das metas fiscais. O projeto também prevê a criação de indicadores para monitorar as desigualdades de renda, gênero, raciais, étnicas, geracionais e regionais, que servirão para nortear o estabelecimento de metas sociais (www.inesc.org.br. Acesso em: abril de 2008).

A relatora, deputada Luiza Erundina (PSB-SP), em seu relatório afirma que:

> "Se a LRF levou em conta as circunstâncias específicas da época em que se aprovou, condicionada ao ajustamento da economia à ordem internacional, priorizando o pagamento da dívida e a obtenção de elevados superávits primários, não se pode mais retardar o reconhecimento aos interesses permanentes da Nação e a priorização às necessidades internas do povo brasileiro, objetivos que se traduzem em redução da pobreza, eliminação da miséria, diminuição das desigualdades, melhoria dos padrões da saúde pública, melhores condições de saneamento, qualificação educacional e profissional, melhores condições de habitação e transporte coletivo mais digno" (www.inesc.org.br. Acesso em: abril de 2008).
>
> "Nossa preocupação é estabelecer um equilíbrio, compatibilizando metas fiscais e sociais, tornando, enfim, a população partícipe em todo o processo de estabelecimento de objetivos, prioridades e metas, acompanhando e controlando a execução do orçamento, e vigiando e assegurando o cumprimento dos programas sob a responsabilidade dos governos de todas as esferas da Federação brasileira" (www.inesc.org.br. Acesso em: abril de 2008).

Outro exemplo concreto é a difusão de selos, certificações e indicadores de responsabilidade social. São eles: selo do balanço social; indicadores Ethos de Responsabilidade Social; *Dow Jones Sustainability Group Index* (DJSGI); Certificação Abrinq; entre outros. O balanço social surge, em 1997, com a criação do selo do balanço social pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), permitindo a utilização do selo de forma publicitária já que é uma compilação das atividades sociais das empresas (doações, filantropia, qualidade de vida dos colaboradores, pagamento de benefícios, taxas e tributos, investimento em programas/projetos sociais, investimento no meio ambiente, ações e investimentos na sociedade de um modo geral) (SAMPAIO, 2003).

Em 2000 foram criados os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial que permite avaliar o grau de responsabilidade social da empresa. Constitui-se de um questionário com perguntas relacionadas às ações que praticam, dividido em vários

itens: valores e transparência; público interno; meio ambiente; fornecedores; consumidores; comunidade; governo e sociedade. O Instituto Ethos de Responsabilidade Social é uma organização não governamental, sem fins lucrativos e reúne diversos empresários que se associaram com o objetivo de o conceito de responsabilidade social (SAMPAIO, 2003).

O Dow Jones Sustainability Group Index (DJSGI) é um incador internacional que permite identificar as empresas líderes em sustentabilidade, ou seja, a capacidade da empresa de se desenvolver e progredir de forma socialmente, ambientalmente e econmomicamente responsável, considerando o gerenciamento de negócios a longo prazo. A Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos Abrinq, criada em 2000, é uma organização sem fins lucrativos que reúne empresários do setor de brinquedos. Visa principalmente promover a defesa dos direitos da criança e do adolescente. Um dos programas dessa associação oferece o selo empresa amiga da criança as empresas que se enquadrarem em três pré-requisitos: assinar o compromisso de não utilizar a mão-de-obra infantil; apoiar e desenvolver ações sociais que melhorem as condições de vida das crianças e dos adolescentes; e divulgar os compromissos que assumir com todos aqueles que fazem parte do processo produtivo (SAMPAIO, 2003).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DO OBJETO DE ESTUDO

Os programas de aprendizagem fazem parte da política de trabalho para a juventude no segundo governo do Luiz Inácio Lula da Silva. E são desenvolvidos pelo Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude – DPJ, criado em 2004 no MTE com o objetivo de atuar na promoção de mais e melhores oportunidades de trabalho, emprego e geração de renda nesse segmento (Fonte: http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/apresentacao.asp. Acesso em abril de 2008).

No entanto, a prioridade desta política e do DPJ é o desenvolvimento do Programa ProJovem Trabalhador, uma das modalidades do programa unificado ProJovem, com o objetivo de qualificar jovens com idade entre dezoito e vinte e nove anos, que já tenham concluído o Ensino Fundamental. A meta é atender 1.003.848 jovens até 2010.

O ProJovem Trabalhador é uma política de qualificação social e profissional, de caráter compensatório, que é desenvolvido em parceria com os estados, municípios e a sociedade civil, visando preparar e intermediar essa mão-de-obra para o mercado de trabalho formal e fomentar novas oportunidades de geração de renda e a visão empreendedora desses jovens. Dessa forma, ProJovem Trabalhador absorve grande parte do quadro técnico disponível no DPJ e as outras ações, como os programas de aprendizagem, estão sendo desenvolvidas em paralelo para que se atenda outros segmentos. A aprendizagem profissional e o estágio profissionalizante são entendidos como atividades de caráter mais permanente que não se destinam apenas ao segmento de jovens mais vulneráveis do ponto de vista da renda, como o ProJovem Trabalhador.

Como já exposto, todas as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratarem adolescentes e jovens aprendizes entre 14 e 24 anos. E estes devem ser matriculados em cursos de aprendizagem, em instituições qualificadoras reconhecidas. No estudo de caso deste trabalho à empresa contratante é o BB e a instituição que desenvolve o curso de aprendizagem é a Casel.

4.1 A empresa: o Banco do Brasil

Todos os dados aqui apresentados foram coletados no sitio institucional do BB (www.bb.com.br, acesso em setembro de 2007) e nas 11 entrevistas realizadas em maio de 2008, das quais 10 foram realizadas com orientadores dos adolescentes do PAT e 1 foi realizada com a analista que trabalha na Gerência de Gestão de Pessoas (GEPES) de Brasília, diretamente com o PAT. Não foi permitido o acesso aos documentos internos do BB.

De acordo sitio institucional do BB, "o Banco do Brasil tem a missão de ser a solução em serviços e intermediação financeira, atender às expectativas de clientes e acionistas, fortalecer o compromisso entre os funcionários e a empresa e contribuir para o desenvolvimento do País". Este Banco, ainda de acordo com o sitio, com 24,6 milhões de clientes correntistas, 15,1 mil pontos de atendimentos em 3,1 mil cidades e 22 países, é a maior instituição financeira do País, atendendo a todos os segmentos do mercado financeiro.

O BB foi o primeiro banco a operar no País. E em 198 anos de existência, coleciona histórias de pioneirismo e liderança. Foi o primeiro a entrar para a bolsa de valores; a lançar cartão de múltiplas funções; a lançar o serviço de mobile banking, a se comprometer com uma Agenda 21 Empresarial e a aderir aos Princípios do Equador. Hoje é líder em ativos, depósitos totais, câmbio exportação, carteira de crédito, base de correntistas, rede própria de atendimento no país, entre outros. Para o BB, essas vitórias são resultadas dos investimentos em tecnologia, do treinamento de 82,5 mil funcionários, da estratégia de segmentação dos mercados, do atendimento especializado e da busca constante por eficiência. Isso tudo, aliado à tradição da Empresa, fez do BB uma organização ágil, moderna e competitiva, com capacidade de atender as mais diversas demandas de negócios do País.

O BB ao longo de sua história sempre se posicionou como uma empresa a serviço do país. A serviço não apenas do crescimento econômico, mas do desenvolvimento humano e social das comunidades onde se insere e com as quais se relaciona. Mais recentemente, seu compromisso com o Brasil ganhou novo impulso. O BB assumiu e disseminou, por toda a sua cadeia de negócios, os Princípios de Responsabilidade

Socioambiental que estão levando ao aperfeiçoamento de seus produtos, programas e serviços.

A definição de Responsabilidade Social Empresarial[2] adotada pelo BB é a empresa socialmente responsável como aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio-ambiente) e de conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando considerar as demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários.(www.bb.com.br. Acesso em 28 de Abril de 2008).

É nesse contexto que se enquadram as ações de "Cidadania Empresarial" Ações com peso crescente na estratégia corporativa do BB e que fortalecem suas práticas gerenciais. Os principais norteadores da "Cidadania Empresarial" são as políticas públicas definidas pelo Governo Federal. O BB procura atuar simultaneamente com as macropropostas para a área social com o objetivo de somar esforços. Assim, especialmente nos últimos anos, foi dada grande ênfase ao Programa Fome Zero. O BB vem atuando nos quatro eixos articuladores dessa estratégia (ampliação do acesso ao alimento, fortalecimento da agricultura familiar, geração de emprego e renda, articulação e mobilização).

As ações de Cidadania Empresarial agregaram também os desafios impostos pelas Metas do Milênio, estabelecidas pelas Nações Unidas, que têm como principal objetivo eliminar a fome e a pobreza extrema no mundo, bem como promover a sustentabilidade do planeta. Entre as ações de Cidadania Empresarial em curso destacam-se: programa de aprendizagem para adolescentes; melhoria das condições de vida em comunidades quilombolas e indígenas; ampliação do acesso à leitura e à cultura; estímulo ao voluntariado; inclusão digital; segurança alimentar e nutricional; alfabetização de jovens e adultos; complementação escolar para crianças e adolescentes; disseminação de tecnologias sociais; fortalecimento da agricultura familiar, entre outras.

A intelocutora chave do BB tratando sobre a responsabilidade social e sobre a sustentabilidade, afirmou:

---

[2] Essa definição baseia-se na definição de Responsabilidade Social do Instituto Ethos.

> " O BB entende que precisa contribuir para o desenvolvimento da comunidade para ser economicamente viável. É necessário que as pessoas sejam bancarizadas para o crescimento econômico. Não existirá retorno para o Banco se as pessoas não tiverem dinheiro para investir. Além disso, os funcionários cobram por responsabilidade social. As empresas não fazem responsabilidade social porque são boazinhas".
> "O programa adolescente trabalhador é incluído na sustentabilidade do BB. Sustentabilidade é desenvolvimento sem destruição. Dessa forma, o programa pode ser entendido como um programa de responsabilidade social porque à medida que o banco insere os adolescentes, acredita que esses efeitos podem ser reproduzidos na sociedade brasileira. Os fenômenos sociais interferem de forma indireta no BB".

Como foi colocado na Introdução deste trabalho, o BB para cumprir à obrigação legal da lei 10.097/2000 criou o PAT em maio de 2001. O BB coloca que embora seja obrigação legal, o programa pode representar uma oportunidade de atuação socialmente responsável por parte do BB, motivo pelo qual o programa encontra-se sobre gestão da Diretoria de Relações com Funcionários e Responsabilidade Socioambiental (DIRES), demonstrando a grande importância que o banco tem dado a esse tema. A DIRES foi criada em 2003, após a criação da Vice-Presidência de Gestão de Pessoas e RSA, é uma Diretoria responsável pela formulação das políticas e programas de Responsabilidade Socioambiental do Conglomeado BB.

Participam atualmente do programa quase cinco mil adolescentes em todo o Brasil e mais de 17 mil adolescentes já se beneficiaram (www.bb.com.br. Acesso em Abril de 2008). De acordo com o BB, o PAT é considerado o maior programa de aprendizagem do País por sua abrangência em termos de atendimento e por sua proposta pedagógica. O BB afirma que o programa atende a todos os requisitos da Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097, de dezembro de 2000), estimulando o desenvolvimento de valores éticos e profissionais em adolescentes em situação de risco pessoal e social.

O objetivo do PAT é promover o desenvolvimento profissional e pessoal do adolescente por meio da implementação de ações que auxiliem na Formação profissional e na Aquisição de experiências, hábitos e atitudes indispensáveis ao seu ajustamento no trabalho produtivo e na convivência social. De acordo com a entrevista realizada com interlocutor chave do BB, uma analista, graduada em Psicologia, o objetivo do programa, de uma forma geral, está sendo alcançado.

Entre os norteadores e alicerces do Programa, destacam-se: “reconhecimento do ser humano como protagonista do pensar e do estar no mundo”, “crença no poder transformador e libertador da educação” e “reconhecimento do trabalho como produtor de riqueza e direito do ser humano”. Os jovens recebem um salário mínimo e têm os benefícios de vale-transporte, vale-refeição, seguro-saúde, além de ter direito a 13º salário e férias coincidentes com o recesso escolar. É o único Programa de Aprendizagem que oferece Seguro Saúde a todos os participantes e seus dependentes. Um dos pontos positivo do programa observado são os benefícios de: vale-transporte, vale-refeição e seguro saúde.

A seleção dos adolescentes é realizada por mais de 450 instituições sem fins lucrativos cadastradas em todo País que se dedicam ao atendimento de adolescentes pertencentes a famílias de baixa renda. O recrutamento se baseia em três critérios básicos: idade, desempenho escolar e renda familiar. Os “adolescentes trabalhadores” do BB têm entre 15 a 17 anos e dez meses, estudam em escola pública, têm boas notas e pertencem a famílias de baixa renda. Em Brasília as entidades cadastradas são: a Casel; Casa Azul; Adapte; La Salle; Cesam; Nosso Lar; Fenações e Obras Sociais Jerônimo Candinho.

Os critérios de seleção registrado no pedido da GEPES (Gerência de Gestão de Pessoas Regional) Brasília a Casel são: adolescentes com idade de 15 a 16 anos, com renda per capita inferior a meio salário mínimo, que tenham bom rendimento escolar e estejam cursando, no mínimo, a 7ª série do ensino fundamental. Para começar a atuar no BB, passam por um treinamento de formação cidadã com palestras e seminários sobre Drogas, Educação Sexual, Relações Interpessoais no trabalho, Higiene Pessoal, entre outros temas. Os treinamentos ficam a cargo do Banco e da entidade. A duração do programa vai de 18 a 24 meses, dependendo da idade de ingresso do participante. Ao final do programa, o jovem recebe um certificado de “Aprendiz em Serviços Bancários”.

Outro ponto positivo do programa observado foi à grande duração do programa que permite desenvolver as atividades práticas e teóricas (os cursos realizados no BB e o reforço educação básica e cidadã). Porque como afirmou DEMO (1998), cursos rápidos, do tipo "treinamento", não são úteis nem para entrar no mercado e muito menos para sustentar a cidadania do trabalhador.

O dia-a-dia do adolescente compreende atividades práticas e teóricas. Ele realiza, entre outras, tarefas de suporte como arquivo e entrega de documentos entre setores, operação de copiadoras e aparelhos de fax atendimento telefônico e realiza os treinamentos previstos. O treinamento é composto de vários cursos, com cargas horárias diferenciada, que são realizados no BB pela internet e por apostilas. São eles:

Curso	Carga Horária	Instrumento de Realização
Atendimento telefônico	20 horas	Apostila
Sistema de Pagamentos Brasileiro	5 horas	Apostila
Sob controle (Procedimentos Internos do BB)	10 horas	Apostila
Profissionalização	40 horas	Apostila
Introdução à ação voluntária	15 horas	Internet
Direitos do Consumidor	10 horas	Apostila ou Internet
Navegação Web	10 horas	Internet
Qualidade na Comunicação Administrativa Escrita.		
Microinformática Básica	(40 horas)	Curso Externo

O Curso Microinformática Básica é realizado em Cursos de Informática Externo. São disponibilizados 300 reais para cada adolescente. No caso do adolescente já ter o curso básico ele pode fazer um mais avançado desde que dentro do valor disponibilizado. Os cursos são avaliados por meio de provas. E para ser certificado o adolescente tem que cumprir 90 % da carga horária do treinamento.

Cada Adolescente Trabalhador tem um orientador entre os funcionários da dependência onde está lotado. O acompanhamento da realização desses cursos é uma das obrigações do orientador. De acordo com o interlocutora chave, cada dependência que seleciona seu orientador não existe um critério explícito, documentado de seleção. Afirma,

ainda, que os funcionários se voluntária para a função de orientador e entre os voluntários, são escolhidos os que têm mais tempo e facilidade para relacionamento interpessoal.

Para a interlocutora chave do BB, o mais importante na orientação é a relação pessoal porque o orientador é um educador no qual o adolescente irá se espelhar profissionalmente. O orientador, para ela, tem muita importância na aprendizagem do adolescente porque, além dessa referência, é ele que vai direcionar o tempo do adolescente no BB. "Por exemplo, o adolescente tem 1 hora de estudo, mas é o orientador que pode garantir que ele estude uma hora por dia. Ele que vai acompanhar se os cursos estão sendo realizados, etc".

Não existe treinamento para os orientadores. Mas, esse treinamento está na fase de montagem. Atualmente, o que existe é um curso na GEPES que tem seu conteúdo focado no adolescente. E via de regra, o orientador participa junto com o adolescente. Nesse curso o orientador recebe algumas orientações. Todos os orientadores e adolescentes do programa são convidados, mas a adesão é aproximadamente 60 %. O espaço para conscientização dos orientadores sobre o programa e a sua importância é esse curso. Além disso, existem dois documentos que guiam o trabalho do orientador: o Livro de Instruções Codificadas (LIC) e o Manual do Orientador.

De acordo com o manual[3] o orientador deve conhecer as competências que os adolescentes devem desenvolver no PAT, as ações - que orientador deve realizar – e os objetivos e premissas que estão por trás de cada uma das ações. No manual do orientador é exposto que é obrigação do orientador acompanhar treinamento interno e a convivência. E que é obrigação da entidade assistencial acompanhar a Educação Básica e Cidadã.

O manual expõe ainda que o orientador deve realizar uma educação de qualidade. Utilizando parte do conceito da Unesco para fundamentar essa proposta. De acordo com a Unesco, uma educação de qualidade é condição prévia para se ter uma educação para o desenvolvimento sustentável. Para alcançar o desenvolvimento sustentável requer: reconhecimento da mudança; responsabilidade coletiva e associação construtiva; atuar com determinação e respeito à dignidade humana. A educação proporciona habilidades para:

[3] As informações do conteúdo do manual foram extraídas das entrevistas e de uma rápida consulta ao documento pela pesquisadora durante a realização da entrevista com a interlocutora chave, porque não foi permitido um acesso sistemático aos documentos internos no BB.

aprender a conhecer; para aprender a conviver; para aprender fazer e para aprender a ser. (www.unesco.org.br. Acesso em: maio de 2008).

No manual do orientador é previsto uma hora de estudo ininterrupta por dia para os adolescentes aprendizes. De acordo com a interlocutora chave do BB, essa previsão apenas no manual é um erro, pois deveria estar previsto no LIC que é o instrumento mais acessado pelos funcionários. O LIC é um documento interno que regula todas as atividades do BB. No LIC tem o papel do orientador em termos práticos. No LIC é previsto, por exemplo, que a avaliação comportamental do adolescente tem que ser realizada a cada seis meses, que o orientador deve acompanhar a realização dos cursos que o Banco Brasil oferece, etc.

De acordo com a interlocutora chave no BB, falando sobre a conscientização dos orientadores sobre a proposta do programa e sobre a importância do programa afirma: "conscientização é difícil de medir. Nas conversas com os orientadores percebo que alguns têm, outros nem tanto". A principal dificuldade enfrentada pelos orientadores no processo de orientação é a falta de tempo para orientar porque o orientador tem que realizar todas as suas tarefas que realizava antes da orientação. A orientação é uma atividade voluntária, não tem remuneração e nem pontuação direta na ferramenta de Talentos e oportunidades (TAO). O TAO é uma ferramenta utilizada pelo Banco para recrutamento e seleção dentro da instituição

O acompanhamento do PAT é realizado pela GEPES através do dossiê do adolescente, que é uma espécie de arquivo que tem todos os documentos do adolescente. Além disso, ao final do contrato do adolescente a GEPES envia uma mensagem solicitando um breve relato das atividades, se o setor tem interesse na reposição, quantas horas de treinamento foram realizadas e quantas avaliações comportamentais foram realizadas. De acordo com a entrevistada, o treinamento (conjunto de cursos realizados no BB) dos adolescentes é difícil de acompanhar.

No BB existe o Acordo de Trabalho (ATB) que garante a participação nos lucros semestral que é realizado por um sistema de pontuação de alcance de metas em cada setor. O programa Adolescente Trabalhador está incluso nas metas relacionadas às atividades sócio-ambientais que pode alcançar até 15 pontos. Atualmente, os setores que tem os adolescentes aprendizes recebem esta pontuação independente da qualidade da orientação.

A DIRES está negociando com o Ministério do Trabalho uma reformulação no Programa. Fazem parte dessa reformulação a alteração do nome do programa para Programa Adolescente Aprendiz, a inclusão do curso para os orientadores e gerentes, a nova relação de cursos (abaixo) e um novo sistema de substituição de adolescentes e de incluir pontuação individual no TAO. O objetivo é que o setor só receba esta pontuação e outro adolescente para substituir o que terminou o contrato se comprovar que foi realizada uma orientação de qualidade.

Proposta de uma nova relação de cursos. Fonte: Entrevista com a interlucutora chave do Banco do Brasil.

Curso	Carga Horária	Instrumento
Atendimento telefônico	20 horas	Apostila
Direitos do Consumidor	10 horas	Internet
Cooperando	14 horas	Apostila
Introdução à ação voluntária	12 horas	Internet
Planejamento Financeiro Pessoal	3 horas	Internet
Segurança da Informação	6 horas	Internet
Práticas de Prevenção e Combate à lavagem de dinheiro	2h	Internet
Gerenciando o seu tempo	12 horas	Internet - Harvard ManageMentor
Comunicação Escrita	20 horas	Internet - Harvard ManageMentor
Sob controle (Procedimentos Internos)	10 horas	Internet
Microinformática Básica	40 horas	Curso Externo
Navegação Web	10 horas	Internet
Sistema de Pagamentos Brasileiro	5 horas	Apostila

A analista entrevistada informou que conhece um caso de adolescente aprendiz que foi contratado por terceirização, na Diretoria de Agronegócios (DIRAG). E que desconhece se algum adolescente aprendiz foi aprovado nos concursos do BB. De acordo com a analista, os pontos positivos do programa são: a influência na comunidade porque este é um programa que contribui para a educação dos adolescentes (considerado como principal ponto positivo pela entrevistada); a oportunidade dos adolescentes estarem em uma grande empresa que completam 200 anos; o beneficio de assistência médica do Brasil Saúde durante o programa (que é um beneficio diferencial dos outros programas realizados em outras empresas), a inserção profissional no BB que faz diferença no currículo e a inserção pessoal porque as relações pessoais também são de grande importância. "Por exemplo, tem orientadores que indicam seus adolescentes para as empresas que conhecem, outros tem uma relação de proteção com os adolescentes, etc".

O ponto negativo apontado é que alguns orientadores não têm noção da filosofia do programa. "Alguns vêem o adolescente como uma mão de obra barata. Outro dia um orientador me ligou 4 dias depois do adolescente entrar no programa querendo trocar o adolescente. Alguns querem um profissional pronto".

As sugestões apontadas pela interlocutora chave do Banco do Brasil para o melhoramento do programa foram: Primeira, um curso para orientadores e gerentes que participam do programa porque isso representa mais conscientização e mais informação. Segunda, que o BB recomende os adolescentes que participaram do programa para as empresas que são clientes ou fornecedoras do Banco. Esse processo de recomendação já foi implementado em Manaus e em Recife. Essa proposta já foi realizada formalmente e a Assessoria Jurídica do BB desaconselhou o procedimento porque se a empresa tiver problemas com o trabalho destes adolescentes o BB, de certa forma, o BB pode ser responsabilizado.

4.1.1 Os orientadores dos Adolescentes no Banco do Brasil.

Dos 105 orientadores dos adolescentes matriculados na Casel, 59 são mulheres, 45 homens e um adolescente é orientado por um homem e uma mulher. Dos orientadores

entrevistados, 6 eram mulheres e 4 eram homens**.** Os dados apresentados abaixo foram extraídos das entrevistas com os orientadores.

4.1.1.1 Orientadores das Direções Gerais

Entre os entrevistados da Direção Geral dois tinha o cargo de gerente de equipe, uma era Assessora Junior, uma era Assessora Sênior, uma era Assessora Plena. Eles tinham 20 anos ou mais de tempo de trabalho no BB, exceto uma que tinha apenas 5 anos. A média de idade deles é 44 anos. A orientadora mais nova tem 36 anos e a mais velha 52 anos. Um orientador é natural do Paraná, 1 de Minas gerais, 1 de Belo Horizonte e 2 da Bahia.

Sobre a moradia, 4 moravam no Plano Piloto e 1 no Guará. Quanto ao Estado Civil os dois homens eram casados e as 3 mulheres eram separadas. Todos tinham filhos. Dois tinha três filhos adultos e três tinha dois filhos. Entre estes um tinha 2 filhos adultos e os outros 2 tinham uma criança e um adolescente. Quanto à cor que eles se declaram 2 pardos e 3 brancos.

Quanto à escolaridade 1 tinha mestrado em economia e graduação em economia, 1 tinha o curso superior de Psicologia incompleto e 3 tinham o curso superior completo. Os cursos eram de Administração, Publicidade e Propaganda, e Processamento e Tecnologia da Informação.

Quando questionados sobre a participação em organizações voluntárias, comunitárias, conselhos ou outras 2 afirmaram não participar e 3 afirmaram participar. Um trabalha em uma casa espírita evangelizando, uma participa da Equipe de Auto Desenvolvimento (ECOA) do BB por meio de arrecadação e doação de livros e alimentos para instituição assistencial, uma trabalhou voluntariamente no Hospital Felício Roxo, em belo horizonte com arrecadação de fundos na área particular para comprar matérias necessários (chinelos, escovas de dentes e pasta de dentes) para a ala dos indigentes.

Apenas um afirmou não ter outras experiências educacionais. As experiências educacionais expostas foram: Evangelização Crianças e Adultos em uma sociedade Espírita; Instrutora BB educar e da DIPES; Professora de Catequese em uma Igreja

Católica; e Professor de matemática. Todos consideravam ser pai ou mãe uma experiência educacional.

Nas direções gerais são orientadores as pessoas que tem interesse em ser, que se voluntária. De acordo com um dos entrevistados “Não há critérios de seleção. Até porque existe dificuldade de voluntários. Acho que pouca gente quer se comprometer porque não deixa de ser uma responsabilidade”. No entanto, uma das entrevistadas afirmou que foi selecionada pelo gerente geral. Os demais foram voluntários.

O interesse em orientar surgiu de diferentes formas: Primeira, um orientador foi “menor auxiliar de serviços gerais no banco”, na época ainda não era um programa. Por isso, afirma ter sentindo na pele. E sei a importância de um programa como esse. Segundo teve interesse pela situação vulnerável dos adolescentes selecionados. Afirma:

> “Esses adolescentes passam por vários problemas: familiares, restrição de consumo de bens, de educação de qualidade, até mesmo preconceito de cor. Teve um adolescente que pedíamos para ele ler um texto e escrever o que entendeu e não conseguíamos extrair do texto dele o que ele queria dizer. As pessoas, de um modo geral, vivem reclamando das desigualdades, mas nada fazem para mudar essa realidade. Eu vejo no programa uma possibilidade fazer alguma coisa para termos um país melhor” (Orientador e Gerente de equipe do BB).

Terceira**,** pela experiência profissional de ser instrutora. Quarta, pelo perfil de mãezona. Afirma que sempre gostou de ter este contato, poder dá o exemplo, poder auxiliar, poder mostrar que essa experiência é importante para eles e que eles tem que aproveitar. A partir dessas informações é possível afirmar que o perfil das pessoas que orientam nas direções gerais estão relacionados aos papéis: de mãe e pai; de professores e instrutores; de pessoas que se preocupam com a desigualdade social e de pessoas religiosas.

Os aspectos considerados como importantes na orientação foram: Primeiro, exposto por um orientador, a sensibilidade.

> “O orientador tem que se esforçar para entender o adolescente, onde ele quer chegar, quais são os seus objetivos. Uma das adolescentes aprendizes gosta mais de literatura. Compramos o livro para ela e discutimos a história. Outro adolescente tem interesse em aprender programação, então ensinamos lógica para que ele possa aprender

> programação. Cada adolescente tem seu interesse e nós estimulamos o interesse de cada um" (Orientador e Gerente de equipe 1[4] do BB).

Segundo, exposto por um orientador, o desenvolvimento do senso crítico do adolescente.

> "[...] para que eles possam, por exemplo, compreender por que o Brasil é assim? Se eles não desenvolverem senso crítico eles serão enganados sempre. Fazemos assinatura de duas revistas para os adolescentes a super interessante que tem textos mais longos, às vezes, mais profundos e a mundo estranho que trata de todos os temas de sexo e drogas até nave espacial. A leitura é importante porque eles agregam valor na conversa. Assim, podem participar ativamente de qualquer conversa" (Orientador e Gerente 1 de equipe do BB).

Terceiro, exposto por dois orientadores, o acompanhamento escolar.

> "Nós somos muito criteriosos com isso. Acompanhamos o boletim e o calendário de prova. Alguns nos mostram até as notas do Programa de Avaliação Seriada (PAS) da UnB Quando eles precisam de reforço sempre tem algum colega que colabore. Incentivamos muito estudo para que eles se aprovem no Vestibular na Unb já que eles não podem pagar" (Orientador e Gerente 1 de equipe do BB).

> "[...] acompanha o boletim, se tem prova ou se não tem. Você sempre reservar um tempo para o adolescente estudar, fazer os trabalhos, fazer as tarefas escolares. Normalmente das 4 horas que ele fica aqui geralmente duas é de serviços e 2 para o estudo e para fazer os cursos do banco. O foco é na escola. Ele está aqui para aprender". (Orientadora e Assessora Sênior do BB)

Quarto, exposto por um orientador, a formação do caráter.

> "Porque estes adolescentes são carente e, geralmente, os pais não dão uma educação legal para eles. Quando eles chegam aqui, generalizando, eles chegam sem uma noção de relacionamento com pessoas, de ética, talvez de honestidade. Aqui dentro eles enxergam a questão da responsabilidade, das obrigações, dos deveres, da ética, da seriedade, da disciplina. Isso tudo faz parte da formação do caráter". (Orientador e Gerente de Equipe 2 BB).

Quinto exposto por dois orientadores, à formação profissional, o preparo para o mercado de trabalho em todos os aspectos: disciplina, responsabilidade, auto-estima (para que eles vejam que são capazes). Sexto, exposto por um orientador, a confiança mútua entre orientador-adolescente no processo de orientação. Sétimo, exposto por um orientador, a orientação para a cidadania.

---

[4] Foi numerado como gerente de equipe 1 e 2 para diferenciar as falas. O orientador 1 expôs o primeiro, o segundo e o terceiro aspecto em sua fala. O gerente de equipe 2 expôs o quarto e quinto aspecto.

Todos os entrevistados afirmaram ter um relacionamento com os adolescentes profissional, amigável, de esclarecimento e de acompanhamento.

As contribuições que o orientador pode dar para o adolescente colocadas foram: o exemplo, a formação profissional, a formação do caráter, mostrar a importância dos estudos e mostrar a importância do programa.

> "Mostrando a importância no estudo. Mostrando que está é uma oportunidade que ele está tendo, que ele deve aproveitá-la. Que tem muitos adolescentes que querem entrar no programa. Ele que ele tem que aproveitar tudo que o banco e os colegas de trabalho podem oferecer. Fazer os treinamentos do BB, não só a grade mínima, ir além. Aproveitar o acesso a Internet e o tempo, para estudar, para tirar notas boas. Mostrar, também, que lá fora se você não tiver o ensino médio dificilmente irá encontrar um emprego legal. Ele tem que ir muito bem na escola para que uma vez ele fora do programa já tenha toda uma base. Primeiro, tomar gosto pelo estudo. Segundo, já ter um currículo bom. Preparar ele realmente para o trabalho aí fora". (Orientadora e Assessora Sênior)

O orientador como um exemplo e o PAT como uma oportunidade que deve ser aproveitada apareceu em quase todas as entrevistas. A contribuição que o orientador pode dar para o programa colocada é acompanhar bem para que o programa tenha sucesso.

> "E mostrar para o BB que o programa é bom porque o BB tem uma responsabilidade social. Todas as empresas têm uma responsabilidade social. E participar de um programa deste é um ato de inclusão social. Não só o banco, mas toda a empresa socialmente responsável deve participar de um programa desses. É um programa de inclusão mesmo, você pegar o adolescente que está no segundo grau e desenvolver gosto e responsabilidade pelo estudo, mostrando que ele é capaz de mudar de vida" (Orientadora e Assessora Sênior).

Os orientadores afirmaram ter muita importância no sentindo de acompanhar, apoiar, estimular e direcionar a aprendizagem. Um dos orientadores falou que "a aprendizagem é o mais importante do programa. O trabalho em si é menos relevante". Outro orientador afirmou que:

> "Tem uma importância muito grande, de acompanhar o desenvolvimento tanto da aprendizagem profissional quanto da orientação que extrapola o âmbito da empresa. Que seria o como portar-se, a postura, os limites que a pessoa tem que ter. Normalmente, são adolescentes que não tem está orientação fora, eles são muito imaturos, são muito sem orientação" (Orientadora e Assessora Plena).

Todos os orientadores se sentem preparados para ser orientador. Apenas 2 orientadores não fizeram o curso na GEPES. Um dos orientadores que não fez o curso afirmou que não sentiu falta. Em suas palavras: "Para ser pai, para educar seu filho você

não recebe treinamento. E também somos orientados pelo manual do orientador, pelo LIC e pelas mensagens que a GEPES nos encaminha com alguma freqüência". Três dos orientadores afirmaram que há necessidade de aprofundamento do curso oferecido.

> "Poderia ter tido complementos. Mais desse tipo de atividades. Até para mostrar mais para o orientador qual é o seu papel, para capacitar o orientador a lidar com um adolescente. Sim, até para mostrar mais para o orientador qual é o seu papel, para capacitar o orientador a lidar com um adolescente". (Orientadora e Assessora sênior)

Todos os orientadores afirmaram que houve conscientização do que é o programa e qual a sua importância por meio do curso, do manual do orientador o do LIC. Uma orientadora não conhece casos de adolescentes aprendizes que foram contratados por outra empresa ou foram aprovados no concurso do BB.

Um dos orientadores entrevistados na tecnologia disse que "a maioria deles, que eu conheço, que trabalhou aqui conseguem se empregar, eles já saem com emprego". Outro orientador, também da tecnologia, diz:

> "Um desses adolescentes que orientei conseguiu trabalho na POLITEC (Empresa terceirizada que presta serviço ao BB). Ele veio me contar do emprego. O outro conseguiu um emprego em uma agência de propaganda. Imagino que ganhe mais de mil reais. Ele já comprou um carro. Quando ele veio aqui orientei ele a não comprar um carro caro e a continuar investindo na educação. Sempre tem alguém que sabe de alguma vaga e nós indicamos. O BB como organização não vai fazer isso". (Gerente de Equipe 1 e orientador)

A orientadora e Assessora Junior afirmou que conhece dois adolescentes que hoje estagiários aqui no BB. E que eles fizeram cursinho para o concurso do BB e que tem essa visão que podem chegar lá. A orientadora e assessora sênior fala que:

> "Nós temos uma experiência muito boa que foi até uma adolescente que eu orientei. Ela cumpriu todo o programa, durante dois anos, foi super bem, fez todos os cursos. Ela aproveitou bastante a oportunidade. Muito responsável. Quando saiu do programa com 17 anos ela foi trabalhar na C&A. Com 18 anos, ela veio trabalhar como recepcionista no Comitê de Administração contratada por uma empresa terceirizada. Um modelo de adolescente. Ela estudou para o concurso do Banco do Brasil não passou por poucos pontos. Ela está fazendo faculdade".

Todos os orientadores transpareceram saber o objetivo do programa. O objetivo para eles é a formação profissional, a preparação para o mercado de trabalho, a primeira

experiência profissional, a orientação para cidadania e a "inserção dos adolescentes em um ambiente que eles vivenciem uma realidade diferente da deles, mas que eles possam vir a ter desde que eles se dediquem, desde que queiram". Falam ainda que:

> "Muitas vezes, o programa se torna um programa de inclusão digital porque alguns muitas vezes não sabem nem ligar o computador" (Orientador e Gerente de Equipe 1).
>
> "[...] aqui é um espaço para estudar para se sair bem, e ao mesmo tempo aprenda o que é trabalhar. Aqui eles aprendem a trabalhar com fax, impressora, xerox, computador, retroprojetor, power point, planilhas no Excel, relatórios. Ele sai preparado para trabalhar em qualquer escritório. Além disso, eles aprendem a ter postura, responsabilidade, organização, aprendem a conviver em ambiente de trabalho" (Orientadora Assessora Sênior).

O orientador e Gerente de Equipe 1 afirmou não ter dificuldades no processo de orientação. Para ele, nas agências tem duas dificuldades a falta de tempo e o conhecimento mais restrito. "Aqui tem várias direções. Com isso temos profissionais de quase todas as áreas. Esse é um ambiente rico de conhecimento para o adolescente". Os demais colocaram como dificuldade: a falta de tempo[5], a conscientização do adolescente da importância da formação escolar, motivar os adolescentes para estudar, a falta de conhecimento prévio da vida do adolescente, o comprometimento do adolescente com o trabalho e com a formação profissional. "O que parece é que eles estão aqui mais pelo salário não porque eles estão pensando no futuro deles. É difícil colocar na cabeça deles que lá fora eles tem que ser bom para ele competir".

Os orientadores não conhecem toda a legislação brasileira que trata sobre o adolescente aprendiz. Mas, conhecia a lei 10.097, não em sua integralidade. Eles conheceram a lei pelo LIC e pelo manual do orientador. As visões que os orientadores tem do adolescente são: adolescentes que tem a percepção da desigualdade, adolescentes com grande potencial; adolescentes que estão no caminho certo por estarem no trabalho e na aprendizagem; adolescentes como qualquer outro adolescente, um ser em formação, com todas as dúvidas, com sonhos, com todos os conflitos possíveis e imaginários; e adolescentes que buscam apenas o salário e que não sabem que eles terão uma formação profissional.

---

[5] Apenas uma orientadora afirmou que a falta de tempo dificulta a orientação.

De acordo com o estudo de Viabilidade do projeto de Extensão do Grupo PET/SER da Universidade de Brasília, aplicado para um total de 65 adolescentes aprendizes, os elementos que motivaram a participação do adolescente no PAT foram: à formação e capacitação para o trabalho (48,38%); uma fonte de renda (30,10%) e melhoria individual e social (16,12%). Esse estudo demonstra que a maioria dos adolescentes foram motivados a entrar no PAT por causa da formação e capacitação profissional. No entanto, 46,22% foram motivados por outros motivos o que sustenta a percepção dos orientadores exposta no parágrafo anterior.

Três orientadores vêem boas perspectivas para o futuro do adolescente desde que ele aproveite a experiência educacional e profissional que eles tem no programa. A orientadora e assessora sênior diz:

> "Eles têm condições de terminar bem o segundo grau, eles têm condições de se aprovar no vestibular, no concurso. Muito vai depender da motivação e da auto-estima. Se o adolescente estiver motivado e ele acreditar que ele pode, ele vai aproveitar essa chance: estudando e fazendo os cursos oferecidos pelo BB. E ai ele vai longe porque potencial todos tem".

Os orientadores acreditam que os adolescentes esperam deles: o exemplo; o apoio; a ajuda com os problemas que passam; a orientação; e instrumentais para realizarem a aprendizagem. Um orientador coloca que depende do adolescente "alguns adolescentes esperam que o orientador seja relaxado, que não exija nada, já, outros cobram do orientador, eu quero aprender isso". Todos os orientadores conhecem um pouco da vida do adolescente. Conhecem por meio da convivência e das conversas com o adolescente.

Dois orientadores acreditam que as perspectivas para o futuro não são boas. De acordo com o orientador e gerente de equipe 1: "Apenas alguns conseguem se destacar. E a cor no Brasil ainda é um empecilho". E a orientadora e assessora plena diz:

> "O programa não cria novas perspectivas para o futuro do adolescente porque ele trabalha o adolescente nesse período que está no programa, mas não tem nenhum acompanhamento após. Quando ele está no programa ele vive um sonho. Ele vive em uma empresa onde ele tem salário, tem um vale transporte, ele tem todo apoio, ele tem plano de saúde, e a partir de momento que rompe esse contrato pela idade ou por outro motivo joga-se o adolescente na rua da amargura. Ele "volta" a viver com aquela

> família que às vezes sobrevive com o salário dele sem nenhum apoio. Perspectivas é algo de longo prazo. Não é algo enquanto estão vivendo aqui".
>
> "Com o tempo agente passa a se envolver, a participar dos problemas dele. Eu sim. Eu procuro saber. Pelo menos na nossa equipe o pessoal é bem interessado, não em orientar. Mas, sempre que o adolescente passa por um problema sério seja financeiro, seja escolar ou outra coisa, agente sempre se reúne e encontra pessoas para ajudar. Por exemplo, teve um adolescente que tinha problema de dentição, tava perdendo dente. A esposa de um dos funcionários era dentista e atendeu ele. E os gastos dos materiais que ela utilizou fizemos uma vaquinha. Outro adolescente, o irmão foi assassinado e nos funcionários arcamos com as despesas do enterro, também fizemos uma vaquinha. Eu ligo para os pais para me apresentar e para avisar quando não tem trabalho. Quando adolescente falta eu ligo perguntando porque não veio. Já aconteceu caso de eu ligar e a mãe dizer que ele veio trabalhar. Ai eu fiquei preocupado. O adolescente tinha ido passear" (Orientador e Gerente de Equipe 2).

Nessa fala é colocada a participação de todos da equipe para a resolução de problemas que surgem no processo de orientação. Essa participação é uma característica marcante e positiva das direções gerais em todas as entrevistas foi possível perceber que os colegas de trabalho contribuem com o trabalho do orientador seja financeiramente, seja dando reforço escolar, seja trocando experiências com os adolescentes.

Todos os orientadores afirmaram que os adolescentes têm uma hora de estudo ininterrupta e que eles são criteriosos com essa regra do programa. Um dos orientadores falou que tem a orientação de estabelecer o horário de estudo de ser fixo. Assim, o adolescente cria o hábito de estudar naquele horário. E que quando eles estão no horário de estudo tem uma placa indicando que eles tão em treinamento e ninguém pode pedir que eles façam nada. Outro orientador disse que estabelece um cronograma para o adolescente cumprir. O orientador e gerente de equipe 2, diz:

> "Em dificuldades escolares, sempre tem algum colega que colabora para dar reforço escolar uma, duas horas por dia, principalmente em época de prova. Nos já conseguimos reverter casos de adolescentes que iam reprovar. Mas, agente fala para o adolescente que tem que se dedicar. Porque não adianta só o reforço. Eu acompanho o boletim. Quando tem notas fracas eu tenho a iniciativa. Ou então eles mesmos trazem o problema. Algumas vezes eles falam para outras pessoas e combinam de estudar. Eu dou a carta branca. Se, é para estudar, pode estudar o tempo todo, principalmente em épocas de provas. As tarefas que têm aqui eles fazem em 30 minutos diários. Esporadicamente tem mais atividades".

Foi afirmado também que no manual é exposto que o orientador tem que acompanhar a evolução escolar e que a GEPES reforçou essa orientação pelo canal de comunicação interno. No entanto, uma das orientadoras afirmou o rendimento escolar é a instituição assistencial que deve fiscalizar. O acompanhamento da evolução escolar, aparentemente, é de responsabilidade da instituição assistencial e também do orientador de acordo com o Manual do Orientador. No entanto, esta co-responsabilidade não está clara para todos os orientadores. Assim, são necessários outros meios de difusão dessa informação.

Todos os orientadores sabem que é obrigação do orientador acompanhar a realização dos treinamentos oferecidos pelo Banco do Brasil. E afirmaram não ser obrigação deles o acompanhamento dos treinamentos realizados pela instituição assistencial conveniada. Mas, uma orientadora afirma perguntar para o adolescente sobre estes treinamentos, quais os assuntos são abordados. Os orientadores afirmaram conhecer as avaliações do rendimento dos adolescentes. Que são as avaliações comportamentais feitas e um relatório para a DIPES quando o adolescente é desligado. Quatro orientadores consideram estes instrumentos de avaliação insuficientes e sentem a necessidade de um aprofundamento.

Uma crítica que pode ser feita ao programa é que não há avaliação e acompanhamento do programa de um modo geral apenas avaliação e acompanhamento individual, o que não permite mensurar de modo real o alcance do programa. É necessário que seja avaliado quantos adolescentes foram desligados antes do fim do contrato e porquê, quantos adolescentes cumpriram 90% da carga horária dos treinamentos do BB, quantos cumpriram a carga horária dos treinamentos das instituições assistenciais, quantos adolescentes estão com baixo rendimento escolar, se houve melhora no rendimento escolar do adolescente após a entrada no programa, quantos conseguiram empregar-se após o fim do contrato do PAT, em quais empregos estão inseridos, etc.

Essa avaliação é importante porque no regime de produção atual, a acumulação flexível, há níveis altos de desemprego estrutural e a redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário e subcontratado. Por isso, só é possível afirmar que o PAT é um programa de responsabilidade social se for constatado

uma melhora real na vida desses adolescentes. Para esta constatação é necessário saber se os adolescentes estão empregados, em que tipos de emprego estão, etc.

Por que Responsabilidade Social é, de acordo com ASLEY (2004), o compromisso que uma organização deve ter com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que afetem positivamente, de modo amplo e específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para ela. Assim a organização assume suas obrigações de caráter moral, além das estabelecidas em lei. Se o BB não mensura os resultados está apenas cumprindo sua responsabilidade legal, determinada pela lei 10.097, de contratar adolescentes aprendizes.

Os pontos positivos do programa para os adolescentes expostos pelos orientadores foram: uma oportunidade de uma vida melhor no futuro; chances maiores de se inserir no mercado de trabalho; o crescimento profissional, capacitação para o mercado de trabalho, mudanças de atitudes incluindo maturidade, responsabilidade, seriedade, valorização do trabalho, pontualidade, honestidade, confiança, a obrigação de continuar estudando porque muitos adolescentes abandonam os estudos para trabalhar, inclusão social, motivação, resgate da auto-estima, ter no currículo essa experiência em uma grande empresa e o contato pessoal que permite que muitos orientadores indiquem os adolescentes para trabalhar com seus conhecidos.

O estudo de Viabilidade do Projeto de Extensão do Grupo PET/SER UnB, é exposto que na opinião dos adolescentes, o PAT tem contribuído para melhorar a convivência com a família (24,8%), melhorar a convivência com a comunidade (23,4%) melhorar a qualidade do trabalho (22,6%); melhorar os estudos (22,6%) aperfeiçoamentos pessoais ou em relação à cultura (6,3%). É importante assinalar que apenas 22,6% dos adolescentes consideram que o PAT melhorou seus estudos.

Este estudo de viabilidade acrescenta que, de acordo com os adolescentes, suas famílias vêem sua inserção e participação no programa como: uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional que pode trazer inúmeros benefícios pessoais como, por exemplo, o desenvolvimento de responsabilidade (59,32%); uma forma de capacitação profissional e até mesmo definição do futuro profissional (30,5%); uma contribuição para a renda familiar (3,38%) e 6,8% não responderam a essa questão.

Os pontos negativos citados foram: pouco envolvimento da maioria das famílias nesse processo educativo; não haver um procedimento, por parte do BB, de empregar os adolescentes após o desligamento do PAT; não conhecer as histórias de vida dos adolescentes previamente; algumas instituições assistenciais não têm claro quais são as suas obrigações com o adolescente; alguns orientadores não são bem preparados para orientar e poucos instrumentos de avaliação, de acompanhamento e de troca de experiências.

As sugestões dos orientadores para melhorar o programa foram: primeira obrigatoriedade do uso de uniforme para os adolescentes. Segunda, prever um procedimento do BB para empregar os adolescentes que tiveram bom desempenho no programa. O Orientador e Gerente de Equipe 1 fala que:

> "O BB poderia através de alguns órgãos empregar os adolescentes que se destacassem no programa. O BB pode argumentar que se esse adolescente fizesse algo errado sujaria sua marca. Mas, dava para o BB fazer isso, pelo menos com os melhores, correndo pouco risco".

Terceira, que seja pré-requisito para orientar a participação do curso ofertado aos orientadores. Quarta, ter mais instrumentos de avaliação e acompanhamento. Quinta, buscar meios de envolver mais a família no processo educativo, "por exemplo, os pais poderiam participar das avaliações comportamentais semestrais". O orientador e Gerente de Equipe 2 afirma que:

> "O adolescente fica aqui 2 anos e vai embora agente não conhece nem o pai nem a mãe, como é uma criança em formação, agente acaba absorvendo parte da educação que seria responsabilidade dos pais. Por isso, é muito importante o envolvimento dos pais nesse processo educacional. É importante que os pais conheçam o ambiente de trabalho, conhecer o orientador. Imagina você ter uma filha e você coloca sua filha na mão de uma pessoa para educar sua filha. Você não vai querer saber quem é? Onde ela trabalha? Com quem ela trabalha?".

Sexta, um encontro de Orientadores semestral ou anual, para troca de experiência, para se difundir as melhores práticas educativas. Sétima, melhor acompanhamento do adolescente pelas instituições assistenciais. A orientadora e assessora plena diz que:

> "As instituições assistenciais tem que acompanhar o boletim escolar bimestralmente e o comportamento do adolescente de forma efetiva porque este acompanhamento está frágil. O adolescente tem que levar o problema. Eles não buscam, se o adolescente não levar o problema, passa bem desapercebido. Com o adolescente não pode ser assim. O adolescente não acha que tem algum problema, todas ocorrências na vida dele acham que é natural, que é bem leve, que não tem conseqüência. E essa questão da consciência das situações que a instituição assistencial tem que acompanhar porque a empresa ela não tem esse vínculo com o adolescente, com a escola, com a família. Nós fazemos isso, extra programa".

Nessa fala é colocado novamente que o orientador não tem que acompanhar o boletim escolar e o comportamento do adolescente. De acordo com o orientador e gerente de vendas 2, os dois acompanhamentos são previstos no manual do orientador. Com base nisso, é possível dizer que duas orientadoras não tinham claras suas obrigações enquanto orientadora. Essa deficiência poderia ser corrigida com o curso para os orientadores ou até mesmo no encontro de trocas de experiências sugerido.

4.1.1.2 Orientadores das Agências

Entre os entrevistados das agências 4 eram Gerente de Módulo e uma Gerente de Expediente. Eles tinham uma média de tempo de trabalho de 5 anos. Exceto 2 orientadores que tinham 25 anos de trabalho. A média de idade deles é 35.8 anos. O orientador mais novo tem 24 anos e a mais velha 49 anos. Dois orientadores eram naturais de Brasília, um do Rio de Janeiro, um de Alagoas, um da Bahia.

Sobre a moradia, 2 moravam no Guará, 1 no Cruzeiro, 1 em Taguatinga e 1 em Santo Antônio do descoberto. Quanto ao estado civil 2 solteiros, 2 casados e uma separada. Apenas uma não tinha filho. Um tinha 3 filhos adultos. Um tinha 1 filho recém nascido. E dois tinham 2 filhos. Um com um adolescente e um recém nascido e o outro com um adolescente e uma criança. Quanto à cor que eles se declaram 2 brancos, 1 pardo, 1 preto e um amarelo.

Quanto à escolaridade, 1 tinha o ensino médio completo, 2 tinham o curso superior incompleto em Administração e em Serviço Social, 2 tinham o curso superior completo em Ciências Contábeis e em Ciências Exatas.

Quando questionados sobre a participação em organizações voluntárias, comunitárias, conselhos 4 afirmaram participar. Uma participa da ação global do BB; uma

trabalha em uma Igreja Católica com promoção, orientação e entrega de materiais as pessoas necessitadas; uma contribui financeiramente com uma creche; um é voluntário nas atividades promovidas pelo Banco do Brasil, como o dia D da Dengue.

Apenas 2 afirmaram não ter outras experiências educacionais. As experiências educacionais colocadas foram: reforço e aconselhamento de crianças beneficiadas pelo Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), uma professora do primário, um professor de exatas e instrutor no Exercito. Todos que eram pai ou mãe consideravam isto como uma experiência educacional.

Para ser orientador nas agências é preciso ter uma função comissionada. Em geral, é o cargo gerente de módulo porque são funcionários que atuam no suporte da agência, na parte administrando os recursos humanos e o controle de custos.

Três orientadores demonstraram gosto e interesse em orientar apesar da orientação já ser obrigação do cargo O orientador 1 porque tem experiência como professor e gosta muito de ensinar. A orientadora 2 porque cursa o curso de Serviço Social e considera importantes programas, como o PAT. O orientador 3 afirma que com a o curso interno e o trabalho de orientação ele teve uma afinidade com PAT. Afirma ainda que a partir do contato com o adolescente agente passa a adquirir esse dom. As outras duas orientadoras afirmaram que são orientadoras porque é função do cargo. Este é um aspecto negativo da seleção que está sendo feita na agência porque, como pode ser percebido nas entrevistas, um orientador que tem gosto e desejo em orientar é mais cuidadoso e mais preocupado com o processo de orientação.

Os orientadores afirmaram que os aspectos mais importantes na orientação são: a responsabilização e orientação para o trabalho; a responsabilização e orientação para a vida; as conversas do dia-a-dia sobre o trabalho, escola e vida social, o conhecimento sobre a realidade do mercado de trabalho e sobre os procedimentos internos do BB; o acompanhamento dos estudos; o acompanhamento da profissionalização e contribuir para formação da pessoa, principalmente do caráter, da personalidade da pessoa.

Se compararmos os aspectos citados acima com os aspectos citados pelos orientadores das direções gerais pode-se perceber que os orientadores das agências estão mais limitados às aspectos que o programa exige deles. Não foram citados, por exemplo: a

sensibilidade do orientador; o desenvolvimento do senso crítico dos adolescentes; a orientação para a cidadania; a necessidade de confiança mútua entre orientador-adolescente no processo de orientação.

Todos os orientadores afirmaram ter um bom relacionamento com os adolescentes. O orientador 3 afirmou que seu relacionamento com adolescente é:

> "[...] de coleguismos, agente tenta não manter aquele clima de chefe e subordinado, somos laterais, ou seja, uma equipe trabalhando juntos. Agente tem que ta sempre ao lado do adolescente para estar aberto a qualquer opinião que ele queira dar".

A orientadora 4 afirmou que "tem uma relação profissional, mas agente acaba sendo um orientador em todos os aspectos: na saúde, na escola, na família. Eles desabafam os problemas comigo. Brinco que sou a mãezona deles". Os orientadores disseram que suas contribuições com os adolescentes são: formar profissionais responsáveis; acompanhar as notas escolares evitando repetência; contribuir para a formação pessoal; acompanhar o crescimento na empresa e dar exemplo.

Os orientadores afirmam que contribuem fazendo o programa funcionar. O orientador 1 afirma que "têm exemplos de agencias que o programa existe, mas não funciona porque a pessoa não se interessa ou não tem tempo". A orientadora 2 diz que "quando você orienta, você já contribui com o programa porque nós vamos aprendendo com os erros e com os acertos qualificando a atuação. Além disso, você vai repassando experiências".

Os orientadores falaram que tinham importância no processo de aprendizagem. A orientadora 2 disse que é sua tarefa "não deixar as atividades do adolescente limitadas às tarefas do trabalho que também são importantes. Mas, tem que haver uma preocupação com os cursos, com a formação do adolescente". Orientadora 4 afirma ter importância porque os prepara para o mercado de trabalho "ensinando para eles sobre o serviço e sobre a pronuncia e escrita do português".

Três orientadores se sentem preparados para orientar. A orientadora 2 afirma que é preparada, mas não são todos os orientadores que são preparados. Uma orientadora que fez o curso de orientadores afirma não está preparada para orientar. E um orientador, que

também fez o curso, diz que não está 100% preparado porque para ele a preparação depende da experiência em orientar. Três orientadores participaram do curso para os orientadores. Dois não participaram. Apenas a orientadora que afirmou não estar preparada para orientar considera curso insuficiente para preparar os orientadores. E três orientadores afirmaram que é necessário aprofundar os meios (curso para o orientador, LIC e manual) de preparação do orientador. Todos afirmaram que houve conscientização do que é o programa e qual a sua importância por meio do curso ou por meio do LIC.

Quando perguntados se conhecia algum adolescente aprendiz que após o fim do contrato consegui se empregar em uma outra empresa, duas orientadoras afirmaram que dois adolescentes que elas orientaram estava empregado, um afirmou conhecer um adolescente que foi empregado, mas que não foi orientado por ele por ser novo no programa, outro afirmou que não conhecia por ser novo no programa e uma disse que a maioria dos adolescentes conseguem se empregar. Nenhum orientador afirmou conhecer adolescentes aprovados nos concursos do BB.

Entre os dez orientadores entrevistados, das direções gerais e das agências, apenas dois não conheciam adolescentes que conseguiram empregar-se. Esse dado é muito positivo para o programa podendo representar, de certa forma, o alcance da meta. Exatamente por isso, sugerimos para o BB novamente para que ele faça uma pesquisa sobre a situação empregatícia dos adolescentes porque por meio dessa pesquisa ele mostrará a toda sociedade o alcance real de seu programa

Todos os orientadores demonstraram conhecer os objetivos do programa. Para eles os objetivos são: preparar para o mundo do trabalho e para a vida; contribuir para o amadurecimento e para a responsabilidade do adolescente; ajudar na formação de cidadãos; contribuir para que o adolescente tenha o relacionamento adequado, tanto com os clientes quanto com os colegas de trabalho; contribuir para um bom rendimento escolar.

Outro ponto positivo observado nas entrevistas é que os dez orientadores demonstraram saber sobre o objetivo do programa. Um orientador afirmou que a dificuldade que enfrenta na orientação é quando o adolescente está chegando que ele se demonstra tímido e assustado. Quatro orientadores afirmaram que a dificuldade que enfrentam é a falta de tempo. A orientadora 2, diz:

> "Seu foco não é cuidar de pessoas. É, também, cuidar de pessoas. Quando tem muito trabalho à orientação fica prejudicada. O ritmo do ambiente não permite uma supervisão de excelência. Às vezes ficamos uma quinzena sem sentar com o adolescente para conversar, reforçar os acertos e corrigir os erros".

Essa falta de tempo pode ser observada até no tempo que os orientadores dispuseram para responder a entrevista. A média de tempo das entrevistas nas agências foi de aproximadamente 20 minutos. Sendo a menor entrevista de 16 minutos e 32 segundos e a maior de 23 minutos e 64 segundos. A média de entrevista nas direções gerais foi de 34 minutos. Sendo a menor entrevista de 21 minutos e 40 segundos e a maior de 49 minutos e 93 segundos. A falta de tempo é um fator negativo no processo de orientação. Um adolescente não deveria ficar uma quinzena sem ser orientado. A falta de tempo colocada pelos orientadores das agências demonstram a precarização do trabalho nesse ambiente. Assim, o BB deve pensar alternativas para a resolução desta dificuldade. Um orientador e gerente geral 1, sugeriu que o programa fosse desenvolvido apenas nas direções gerais já que, de uma forma geral, os orientadores tem mais tempo para orientar. A diferença das agências e das direções gerais está na natureza dos processos de trabalho.

Nenhum orientador afirmou conhecer a legislação brasileira que trata especificamente do adolescente aprendiz. Uma orientadora afirmou conhecer o ECA, mas, não profundamente.

Esse dado é negativo se considerarmos que todos os orientadores da direção conheciam a lei 10.097, ainda que não profundamente, por meio do Manual e do LIC. Esse dado nos permite inferir que os orientadores não conhecem com profundidade o manual e o LIC.

Dois orientadores dizem conhecer mais ou menos o adolescente que orienta. Dois falaram que conhece os adolescentes que orienta. Um diz:

> "Na nossa agência, esse ano, agente está buscando uma participação mais ativa junto à família porque no manual é previsto este acompanhamento familiar. Por isso, conhecemos bem os adolescentes, conhecemos os pais, o desempenho escolar". (Orientador 3)

Um orientador afirmou conhecer pouco porque eles são muito calados. Quatro orientadores afirmaram que os adolescentes têm um bom futuro pela frente porque se tornam preparados, maduros, experientes. Eles aprendem a ter disciplina, a se relacionar, a cumprir metas e horários, a serem responsáveis. Um orientador disse que todos os adolescentes são diferentes. Há adolescentes que são esforçados, interessados em aprender e a outros que desinteressados, que não aproveitam a chance. Acredita que os interessados têm boas perspectivas já os desinteressados terá mais dificuldades no futuro.

As meninas esperam que você haja como mãe, como uma amiga. Elas querem conversar quando tem problemas mais sérios. Buscam um relacionamento mais carinhoso. Os meninos querem um relacionamento mais profissional. Os orientadores acreditam que os adolescentes esperam deles: apoio no sentido de conversar, de orientar, de explicar; suporte para tirar as dúvidas, para expor opiniões; instrumentos para o aprendizado e para o profissionalismo.

Todos os orientadores disseram ter tempo de estudo para os adolescentes. O orientador 3 diz: "O objetivo do banco não é trazer mão de obra aqui para dentro. O beneficio não é só da empresa. Esse programa foi pensado na perspectiva de educar por isso tem que ter este tempo para o estudo". No entanto, o tempo de estudo exposto variou entres os orientadores. Três orientadores falaram que é uma hora, uma orientadora falou que é de meia hora e um orientador disse que horário é despendido de acordo com a necessidade do adolescente. O que é realizado nesse tempo de estudo também se diferenciou nas falas. Os orientadores 2 e 3 afirmam que esse tempo é para realização dos cursos do banco. A orientadora acrescenta que o reforço escolar é de responsabilidade da instituição assistencial. O orientador 1 afirmou que se for o caso esse horário é usado para aulas de reforço por parte dos funcionários do Banco.

Três orientadores afirmaram que na prática é difícil cumprir esse tempo de estudo. Um orientador fala que é por causa da falta de tempo e de locais adequados para a realização dos cursos e dos estudos escolares e duas orientadoras afirma que é por falta de interesse dos adolescentes. Esse dado demonstra um prejuízo educativo de três adolescentes em relação aos demais que utilizam uma hora ou mais para estudar. Isso não deveria acontecer em um programa que visa à formação profissional porque certamente

não alcançará esse objetivo se o adolescente nem mesmo cumpre os cursos oferecidos pelo BB.

Os orientadores consideram uma obrigação o acompanhamento da realização dos treinamentos oferecidos pelo BB. Um orientador considera uma obrigação o acompanhamento da realização dos treinamentos oferecidos pelas instituições assistenciais. Quatro orientadores não consideram. E uma desse quatro afirma que não é obrigação, mas que é interessante acompanhar.

Uma orientadora afirmou não conhecer sobre o acompanhamento e a avaliação do programa. Os outros, quatro, afirmaram conhecer. Destes três falaram sobre o acompanhamento comportamental que a instituição faz. Um falou sobre o relatório que o orientador faz considerando acompanhamento escolar, carga horária dos treinamentos internos e procedimentos técnicos que ele tem para realizar. Os três que falaram do acompanhamento da instituição assistencial acharam estes meios de acompanhamento e avaliação suficientes. O que falou do relatório não considera o meu suficiente e afirma que os instrumentos precisam ser aperfeiçoados.

Os pontos positivos do programa apontados foram: os adolescentes aprendem a ser profissionais, pontuais e proativos nas ações inerentes ao seu cargo; adquirem responsabilidade e experiência profissional, maturidade e disciplina; tem orientação pedagógica; contribuição na formação do caráter e da personalidade; crescimento como cidadão, como estudante, como trabalhador; preparação para o mercado de trabalho; aumenta as chances de conseguir um espaço no mercado de trabalho; formação de hábitos e atitudes importantes para o trabalho e para a vida, retirar os adolescentes da ociosidade e o adolescente pode ajudar a família financeiramente.

Os pontos negativos do programa apontados foram: alguns adolescentes estudarem no curso noturno; alguns adolescentes moram muito longe do trabalho; a falta de tempo para uma orientação; a orientação ser obrigação do cargo porque o orientador pode não ser inclinado e preparado para esse trabalho e uma melhor estrutura física[6] porque é difícil ter computador livre para o adolescente poder realizar os cursos e para sentar e estudar.

---

[6] Apenas um orientador citou a estrutura física. Ele afirma que sua agência é pequena e por isso sente esta dificuldade. Afirma ainda que não é assim em todas as agências.

As sugestões expostas foram: aproximar mais a entidade assistencial, com a empresa e com a família fazendo um ciclo, para ter acompanhamento real do crescimento destes adolescentes; as instituições assistenciais têm que buscar contratar o adolescente que mora mais próximo da agência; melhorar a formação dos orientadores e que o orientador seja pontuado no TAO como educador como forma de recompensa.

4.2 A instituição que desenvolve o curso de aprendizagem: Casa de Ismael – Lar da Criança

A Casel, que é uma instituição assistencial sem fins lucrativos, fundada em 1964, prestadora de serviços, reconhecida como de utilidade pública pelo Decreto Federal n° 72.171, de 04/05/73 e pelo Decreto Distrital n° 20.047, de 04/09/99, que atende crianças e adolescentes que estiveram ou estão em situação de risco social.

As atividades desenvolvidas por esta instituição, na seção de profissionalização, previstas em plano de trabalho, são: fazer visitas familiares com o objetivo de selecionar os adolescentes que atendem os critérios de acesso do programa aprendiz e com o objetivo de acompanhar os aprendizes já inscritos no programa; fazer visitas institucionais (no local de trabalho do adolescente) com o objetivo de acompanhar a trabalho do adolescente por meio de uma entrevista semi-aberta com o orientador do adolescente e acompanhar o aproveitamento escolar através do boletim que o adolescente entrega ao fim de cada bimestre letivo. “Em síntese”, a instituição inscreve, seleciona, treina, monitora, acompanha e controla as demandas do programa e ministra o curso de aprendizagem, de 4 horas semanais até que se cumpra a carga horária estabelecida, aos adolescentes matriculados no programa de formação pessoal e profissional de adolescentes da Casa de Ismael.

No contrato de aprendizagem, na cláusula que trata da jornada de aprendizado, é estabelecido que o adolescente a jornada diária de aprendizado será de 4 (quatro) horas no “local de trabalho” de segunda à sexta-feira e 4 (quatro) horas na Casel para cursos das seguintes matérias e carga horária: Drogas (15); Direitos e Garantias Fundamentais (15); Educação Sexual (10); Higiene Pessoal (10); Convivência Familiar e Comunitária (10); Ética no Trabalho (10); Comunicação e Língua Portuguesa (35); e Matemática Básica (35).

De acordo com Relatório de Atividades, Balanço e Demonstração de Resultado de 2007, publicado pela casa de Ismael em março de 2008, nessa parceria BB e Casel, foram incluídos 61 jovens no programa e desligados 54 por término de contrato, 11 por inadequação ao programa e 1 a pedido do aprendiz.

Nos dias 26 de abril e 2 de maio de 2008 foram analisados 102 prontuários dos adolescentes na Casa de Ismael. As informações que serão agora apresentadas são resultados desta análise. No dia 2 de maio havia 105 adolescentes matriculados no Programa de Aprendizagem da Casel. Sendo 59 do sexo feminino e 46 do sexo masculino. Todos os adolescentes são do PAT do BB. Foram registrados 26 adolescentes (25%) que não tiveram qualquer tipo de acompanhamento e 78 casos de adolescentes que tiveram algum tipo de acompanhamento. Entre estes, 16 acompanhamentos foram realizados por ligação telefônica, 59 por visita ao BB e 3 foram enviadas, via correspondência, pelo orientador do adolescente. Os acompanhamentos por ligação telefônica e visita ao BB são realizados pela Assistente Social da Casel. Apenas 26 (33,33%) dos adolescentes que tiveram o acompanhamento apresentaram algum problema comportamental. A tabela abaixo demonstra os problemas registrados:

Uniforme	13
Falta de atenção ao realizar as tarefas	10
Não atinge níveis esperados de produção	8
Atrasos	7
Faltas injustificadas	5
Falta de interesse e motivação	5
Não se relaciona bem com os colegas	1
Não se relaciona bem com os superiores	1
Não participa das atividades extras	1
Faltas às aulas na Casel	1
Agressividade na fala	1
Falta de Iniciativa	1
Comportamento brincalhão	1
Conversa no local de trabalho	1
Rebeldia	1

Todos os adolescentes têm o acompanhamento da freqüência escolar e das notas. Destes 8 adolescente tiveram desempenho escolar insuficiente e 1 teve muitas faltas. Com esses dados podemos ver que a instituição está fazendo um bom acompanhamento dos adolescentes. Mas, que se seu acompanhamento se restringe a acompanhar os boletins escolares e ao comportamento dos adolescentes. Por isto, sugere-se que seja acompanhada semestralmente a realização dos treinamentos que são realizados no BB, especialmente nas agências, para que possam ser identificados os adolescentes que não estão fazendo os cursos. Esse acompanhamento da parte educativa do programa é de grande importância para que as atividades dos adolescentes não se restrinjam ao trabalho.

Na análise de documentos foram encontradas informações que demonstram o grande interesse destes orientadores no processo de orientação. São elas: 2 orientadores demonstraram interesse espontâneo em conhecer a residência do adolescente; 1 orientador informou que indica textos para a adolescente ler e fazer resenha; 3 orientadores enviaram, para a Casel, as avaliações comportamentais do BB; 1 informou a Casel que o adolescente que orienta estava tendo reforço escolar de duas matérias, duas vezes por semana e 1 orientador informou os cursos já realizados pelo adolescente que orienta. É importante ressaltar que estes dados não permitem inferir que os outros orientadores não são interessados, mas na relação com a Casel os outros 94 orientadores não registraram ações que demonstravam um grande interesse.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O orientador tem grande importância para o alcance do objetivo do programa. Porque ele que está ligado ao adolescente por 20 horas semanais e tem a obrigação de acompanhar a evolução escolar, a realização dos cursos oferecidos pelo BB e garantir que ele estude uma hora por dia ininterruptamente. Além disso, tem que orientar o adolescente em relação a hábitos e atitudes necessárias para o trabalho e para a vida. E o orientador, muitas vezes, se torna um exemplo para os adolescentes.

Com este trabalho foi possível perceber que a maioria dos orientadores entrevistados tinha consciência do que é o programa, da importância do PAT e de suas obrigações no processo de orientação. No entanto, alguns orientadores demonstraram uma preparação deficiente porque não conheciam a lei 10.097 (que trata dos programas de aprendizagem), não consideravam uma obrigação o acompanhamento da evolução escolar e não estavam cumprindo a obrigação de uma hora de estudo diária do adolescente. Uma das orientadoras até afirmou que eles tinham trinta minutos para fazer pesquisa na Internet, não citando os cursos oferecidos pelo BB e as tarefas escolares. Por isto, é importante que na preparação dos orientadores fique claro suas obrigações.

Outro dado que permite afirmar que a formação de alguns orientadores é deficiente é a fala da interlucutora chave do BB:

> "Alguns orientadores não têm noção da filosofia do programa. Alguns vêem o adolescente como uma mão de obra barata. Outro dia um orientador me ligou 4 dias depois do adolescente entrar no programa querendo trocar o adolescente. Alguns querem um profissional pronto".

Acredita-se que o local de orientação também interfere na aprendizagem dos adolescentes. Nas agências, alguns orientadores só estavam exercendo essa função por obrigação do cargo. Isto é negativo porque um orientador que gosta e desejou orientar demonstra mais dedicação no processo. E a falta de tempo como dificuldade para orientar foi citado por quatro dos cinco entrevistados. E apenas nas agências os orientadores tiveram dificuldades de cumprir ou não cumpriam diariamente a determinação de uma hora de estudo para o adolescente.

Nas direções gerais, de um modo geral, tem reforço escolar no próprio local de trabalho para os adolescentes que necessitam. E todos da equipe participam da resolução de problemas que surgem no processo de orientação seja financeiramente, seja dando reforço escolar, seja trocando experiências com os adolescentes.Essa participação é uma característica marcante e positiva.

Considerando estas diferenças de espaço de trabalho que refletem na aprendizagem o BB poderia concentrar os adolescentes aprendizes nas direções gerais como sugeriu um orientador e gerente de equipe ou buscar outras formas de adequação das agências ao PAT.

As sugestões para o programa em relação ao orientador são: que o orientador seja remunerado ou pelo menos seja pontuado como educador no TAO; que seja realizado um curso para os orientadores ou pelo menos que o curso voltado para os adolescentes na GEPES seja pré-requisito para ser orientador; que seja avaliado o trabalho do orientador; que se crie uma atividade de troca de experiências entre orientadores ao menos semestralmente; que no curso seja colocada a importância no processo de orientação de alguns aspectos, são eles: a sensibilidade do orientador em relação aos objetivos de vida do adolescente; o desenvolvimento do senso crítico do adolescente; a confiança mútua orientador-adolescente e a necessidade do orientador estimular o adolescente a estudar, a realizar os cursos oferecidos pelo BB, a aprender sobre as atividades de trabalho.

Outras sugestões ao BB: que recomende os adolescentes que participaram do programa e que tiveram um bom aproveitamento para outras empresas. Ou ao menos re-estude essa possibilidade entrando em contato com Manaus e Recife onde esse processo de recomendação já foi implementado, de acordo com analista do BB; incluir no LIC a recomendação que os adolescentes aprendizes têm uma hora diária ininterrupta para estudar; fazer uma avaliação do programa de uma maneira geral e buscar meios de envolver mais a família com o orientador e com o processo educativo, como por exemplo, encontros semestrais.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Angela Maria de Oliveira; CUNHA, Gleicimar Gonçalves. **Representações sociais do desenvolvimento humano**. Psicol. Reflex. Crit. , Porto Alegre, v. 16, n. 1, 2003 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722003000100015&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 Set 2007.

ARAÚJO, Chiara Gomes. **A importância da capacitação dos orientadores no processo de formação de adolescentes:** Contribuição ao Programa Adolescente Trabalhador Aprendiz na Caixa Econômica Federal. Brasília, DF: 2005. Monografia de Conclusão de Curso do Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília.

ARRETCHE, Marta T. S. Tendências no estudo sobre avaliação. In: RICO, Elizabeth Melo (org.). **Avaliação de políticas sociais:** uma questão em debate. São Paulo, 4º edição, Ed Cortez, 2006.

ASSUNÇÃO, Cristiane Rodrigues. **Programa de aprendizagem:** aprendizes ou mera mão de obra? Brasília, 2003. Monografia de Conclusão de Curso do Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília.

Boletim de Políticas Sociais: Acompanhamento e Análise, Brasília, IPEA, N° 13, edição especial, 2007.

BRASIL, **Constituição Federal da República Federativa de**, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 8 Out 2007.

BRASIL, Decreto n. 5.598 , de 1 de dezembro de 2005. **Regulamenta a contratação de aprendiz e dá outras providências.** Disponível em: <http://www81.dataprev.gov.br/SISLEX/PAGINAS/23/2005/5598.htm >. Acesso em: 8 Out 2007.

BRASIL, Lei n. 8.069 de 13, de julho de 1990. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm>. Acesso em: 8 Out 2007.

BRASIL, Lei n. 8.662, de 7 de junho de 1993. **Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.unisc.br/cursos/graduacao/servico_social/regulamentos/lei_regulamentacao_profissao.doc>. Acesso em: 26 Out 2007.

BRASIL, Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.** Disponível em <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf.> Acesso em 13 Nov.

BRASIL, Lei n. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L10097.htm>. Acesso em: 8 Out 2007.

BRASIL**,** Portaria n. 615, de 13 de dezembro de 2007 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2007/p_20071213_615.pdf> Acesso em: 23 Abr 2008.

CRUZ, Melina Rojas da. **A lei de aprendizagem:** um estudo sobre o caráter Educativo do Trabalho do Adolescente. Brasília, 2005. Monografia de Conclusão de Curso do Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília.

CRUZ NETO, Otávio; MOREIRA, Marcelo Rasga. **Trabalho infanto-juvenil**: motivações, aspectos legais e repercussão social. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, 1998 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1998000200029&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 Set 2007.

DEMO, Pedro. **Educação profissional, vida produtiva e cidadania.** In: Boletim Técnico do Senac v. 24 n. 1, 1998. Disponível em: <http://www.senac.br/informativo/bts/241/boltec241a.htm>. Acesso em:13 Nov 2007.

FIDALGO, Fernando e MACHADO, Lucélia (EDS). **Dicionário de Educação Profissional.** Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, Belo Horizonte, 2000.

FREITAS, Alexandre Simão de. **O redimensionamento da ciência e da tecnologia e os impactos nas políticas de educação profissional:** a decadência da imaginação radical e o triunfo (neo-) conservador nos anos 90. In: Boletim Técnico do Senac.V.25, Rio de Janeiro: SENAC, 1999.

FREY, Klaus. **Políticas Públicas**: um debate conceitual e reflexões referentes à prática de análise de política públicas no Brasil. In: Revista Planejamento e Políticas Públicas no Brasil, n. 21, Brasília: IPEA, 2000. Disponível em: <http://www.usp.br/procam/docs%20novos/artigos%20para%20aulas/texto%20klaus%20frey.pdf>. Acesso em Nov 2007.

HARVEY, David. Condição pós-moderna. 10 ed. São Paulo: Loyola, 2001. Parte II – A transformação política econômica do capitalismo no final do século XX, pp.135-161.

KASSOUF**,** Ana Lúcia**. Análise das políticas e programas sociais no Brasil**. Brasília: OIT, 2004. p. 106. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=100>. Acesso em 13 Nov 2007.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Da dualidade assumida à dualidade negada**: o discurso da flexibilização justifica a inclusão excludente. **Educ. Soc.** , Campinas, v. 28, n. 100, 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302007000300024&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 07 Abr 2008. doi: 10.1590/S0101-73302007000300024

LEAL, Maria Lúcia Pinto. **Relatório Final da Pesquisa Perfil dos adolescentes que morreram enquanto cumpriram medida socioeducativas de internação, semi-liberdade e liberdade assistida no Distrito Federal, no período de 2003 – 2005.** In: Oficina de Lançamento da Pesquisa, 2007, Brasília: Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT)**.**

MARX, Karl. **O Capital.** Vol. 1. São Paulo: Difel,1987. "A maquinaria e a indústria moderna" p. 527-576.

OLIVEIRA, Beatriz Rosana Gonçalves; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz. **O trabalho na vida dos adolescentes**: alguns fatores determinantes para o trabalho precoce. Rev. Latino-Am. Enfermagem , Ribeirão Preto, v. 9, n. 3, 2001 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692001000300013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 Set 2007.

OLIVEIRA, Oris de. **Contrato de aprendizagem empresária e de estágio do adolescente:** O que é aprendizagem no trabalho in: Relatório Sobre a Oficina sobre o trabalho do adolescente aprendiz. Brasília: Conanda, 2004.

SAMPAIO, Carla Rabelo. **A responsabilidade social no contexto do capitalismo**. Brasília, 2003. Monografia de Conclusão de Curso do Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília.

WIKIPÉDIA. Desenvolvido pela Wikimedia Foundation. Apresenta conteúdo enciclopédico. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Responsabilidade_social&oldid=9586433>. Acesso em: 28 Abr 2008.

YIN, Robert. **Introdução**. In: Estudos de Caso: planejamento e métodos. 3ª ed. Porto Alegre. Bookman. 2005. p. 19-38.

6.1 SITÍOS CONSULTADOS

Sitio do Banco do Brasil. Disponível em: <www.bb.com.br>. Acesso em Out 2007.

Sitio do Inesc. Disponível em: <http://www.inesc.org.br/noticias/noticias-gerais/2007/setembro-2007/relatora-defende-lei-de-responsabilidade-social/?searchterm=Responsabilidade%20 Social> Acesso em: Abr. 2008.

Sitio do Inesc. Disponível em: <http://www.inesc.org.br/biblioteca/legislacao/LRFS%20-%20relatorio%20aprovado%20na%20Comissao.pdf>. Acesso em: Abr 2008.

Sitio da Unesco. Disponível em: <http://portal.unesco.org/education/es/ev.php-URL_ID=27542&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html> Acesso em: Maio 2008.

7. ANEXOS

7.1 Anexo I: Termo de Consentimento

Universidade de Brasília – UnB
Instituto de Ciências Humanas
Departamento de Serviço Social

TERMO DE CONSENTIMENTO

Eu_____, com___anos, concordo em participar, por minha livre e espontânea vontade do trabalho de monografia *Adolescentes, Educação Profissional e Trabalho: O Programa Adolescente Aprendiz em Brasília (2000-2007)* para ser apresentada no Departamento de Serviço Social, da Universidade de Brasília pela pesquisadora e aluna Isabella Vieira Augusto do Curso de Graduação em Serviço Social.

Declaro estar esclarecido(a) e informado(a) que a pesquisa visa demonstrar a importância do orientador para a aprendizagem do adolescente no programa e a importância da preparação, das habilidades e do conhecimento do orientador sobre as metas do programa, os objetivos, as características específicas dos adolescentes, na determinação das potencialidades e limites para o alcance das metas do programa.

De livre e espontânea vontade responderei as perguntas da entrevista, referente a minha experiência como orientador, que será gravada, transcrita e analisada pelo pesquisador. Não serei identificado(a) no trabalho escrito ou apresentado.

Declaro também estar ciente que durante a pesquisa, se tiver dúvidas serei esclarecido(a), como terei a liberdade de recusar a participar ou reiterar meu consentimento em qualquer fase da pesquisa.

Tenho garantia de sigilo aos dados confidencias envolvidos na pesquisa e minha participação está livre de qualquer remuneração ou despesa

O termo foi assinado por mim e pelo pesquisador.

Entrevistado(a)_____

Pesquisadora_____

Brasília (DF), ____ de_____ 2007.

7.2 Anexo II – Roteiros das Entrevistas.
Roteiro de Entrevista para Orientadores/as dos adolescentes no Banco do Brasil

1) Nome do Orientador:
2) Cargo no BB:
3) Tempo de trabalho no BB
4) Outros empregos anteriores? Quais? Quanto Tempo?
5) Sexo: Feminino ( ) Masculino( )
6) Idade: _____ anos.
7) Naturalidade:
8) Escolaridade (se, superior qual a formação):
9) Cidade em que reside:
10) Estado Civil: ( ) Solteiro ( ) Casado ( )União Estável ( )Separado
11) Cor/Etnia: ( )preto ( )branco ( )amarelo ( )Pardo ( )Indígena
12) Você tem filhos? Sim ( ) Não ( ) Quantos?
13) Qual a idade de cada um deles?
14) Você tem outras experiências educacionais? Quais?
15) Participação em organizações voluntárias, comunitárias, conselhos, etc? Quais?
16) Como são selecionados os orientadores? Quais os requisitos para se tornar orientador?
17) Como surgiu o interesse em orientar?
18) O que você acha mais importante na orientação?
19) Como é seu relacionamento com o adolescente?
20) Qual a contribuição você pode oferecer com sua efetiva participação e orientação para o adolescente e para o programa
21) Qual a sua importância na aprendizagem do adolescente no programa?
22) Você se sente preparado para ser orientador? Você teve treinamento? Foram suficientes? Há necessidade de um aprofundamento?
23) Houve conscientização do que é o programa e qual a sua importância?
24) Existe algum caso que um adolescente aprendiz foi contratado pelo BB ou por outra empresa?

25) Quais são as metas e os objetivos do programa?
26) Quais são as dificuldades que se tem no processo de orientação?
27) Você conhece a legislação brasileira que trata sobre o adolescente aprendiz?
28) Como você vê o adolescente? Quais as perspectivas para o futuro dele? O que acha que ele espera de você?
29) Você conhece o adolescente que orienta? Sua história de vida?
30) No programa foi pensado algum tempo de estudo para os adolescentes?
31) É obrigação do orientador acompanhar a realização dos treinamentos oferecidos pelo BB e pela instituição assistencial conveniada?
32) Você conhece meios de acompanhamento e avaliação do programa? Você os acha suficiente? Você tem acesso a eles.
33) Quais são os pontos positivos do programa?
34) Quais são os pontos negativos do programa?
35) Quais são suas sugestões e contribuições para o programa?

Roteiro de Entrevista para Interlocutor Chave no BB

1) Nome
2) Cargo no BB
3) Tempo de trabalho BB
4) Como são selecionados os orientadores?
5) Quais os requisitos para se tornar orientador?
6) O que é mais importante na orientação?
7) Qual a importância do orientador na aprendizagem do adolescente no programa?
8) Existe treinamento para os orientadores?
9) Houve conscientização dos orientadores sobre o programa e qual a sua importância?
10) No programa foi pensado algum tempo de estudo para os adolescentes?
11) Quais os cursos são oferecidos para o adolescente na Intranet?
12) É obrigação do orientador acompanhar a realização desses cursos?
13) Quais são as metas e os objetivos do programa?

14) As metas e os objetivos do programa adolescente trabalhador do BB estão sendo alcançadas?
15) Quais são as dificuldades enfrentadas pelos orientadores no processo de orientação?
16) Você conhece a legislação brasileira que trata sobre o adolescente aprendiz? Quais?
17) Quais são os meios de acompanhamento e avaliação do programa?
18) Existe algum caso que um adolescente aprendiz foi contratado pelo BB?
19) O que o BB entende por responsabilidade social? Isso se relaciona com o programa adolescente trabalhador? Como?
20) Quais são os pontos positivos do programa?
21) Quais são os pontos negativos do programa?
22) Quais são suas sugestões e contribuições para o programa?

7.3 ANEXO III – Instrumental de Análise Documental

1) Nome do Adolescente

2) Data de Nascimento

3) Sexo

4) Escolaridade

5) Experiência Profissional

6) Habitação:
( ) Alugada ( ) Cedida ( )Invasão ( ) Própria

7) Mora com quem?

8) Beneficio Governamental?

9) Acompanhamento familiar? O que foi registrado?

10) Acompanhamento do Adolescente pelo Orientador? O que foi registrado?

11) Avaliação Comportamental do BB? O que foi registrado?

12) Acompanhamento do adolescente por meio de ligação telefônica para o local de trabalho? O que foi registrado?

13) Dados que podem contribuir para a análise da importância do orientador?

7.4 Anexo IV - A Regulamentação Brasileira sobre a Educação Profissional

O Estatuto da Criança e do adolescente afirma que é aprendizagem a formação técnico-profissional ministrado segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional trata da Educação Profissional em seu capítulo III. Esse capítulo inicia afirmando que a educação profissional conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva. Mas, assinala a importância da educação profissional está integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia para este desenvolvimento.

Sobre acesso à educação profissional esta lei rege que contará com a possibilidade o aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto.

A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996).

Além disso, afirma que o conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão dos estudos. E os diplomas de cursos de educação profissional de nível médio registrados terão validade nacional. (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996).

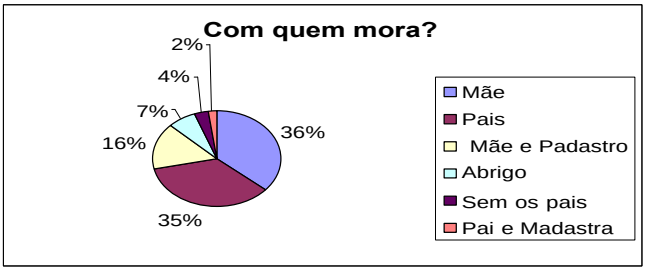
Estabelece que as escolas técnicas e profissionais oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade. (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996).

7.5 Anexo V - Perfil dos Adolescentes da Casa de Ismael que participam do Programa Adolescente Trabalhador.

Este perfil foi traçado a partir da análise dos prontuários na Casel.

Foi identificado que 37 adolescentes moram com a mãe, 36 com o pai e com a mãe, 16 com a mãe e o padrasto, 7 moram no abrigo, 4 sem os pais e 2 com o pai e a madrasta.

O gráfico abaixo expõe a porcentagem destes dados:



Oitenta e oito adolescentes convivem, também, com os irmãos. E 29 adolescentes convivem com outras pessoas da família. Nas tabelas temos, a quantidade de irmãos de cada adolescente e de outros parentes que eles tem convivência.

Tabela sobre os irmãos[7]:

1 irmão	31
2 irmãos	37
3 irmãos	15
4 irmãos	3
5 irmãos	1
6 irmãos	1
Sem Irmãos	7
Abrigados	7

Tabela sobre outros parentes:

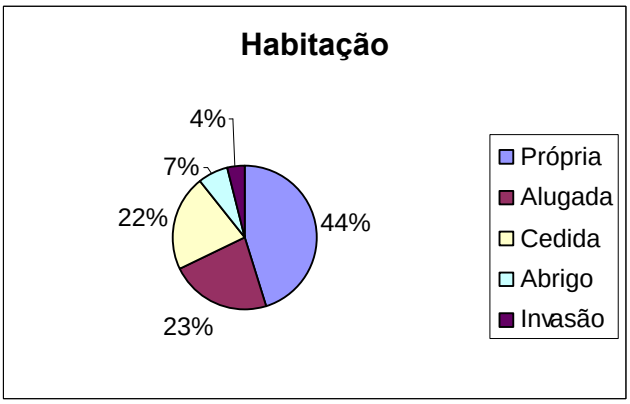
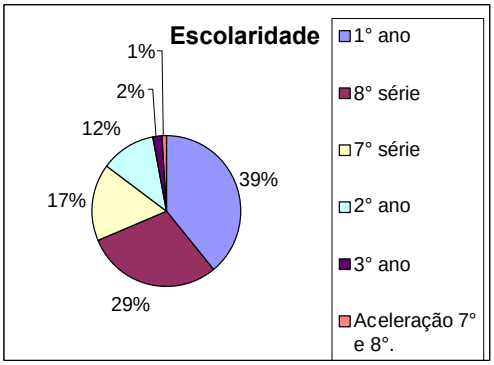
Avó	5
Avô	2
Sobrinho/a	4
Cunhado/a	3
Primo/a	9
Tia Avó	1

[7] Não foram coletadas as informações sobre os irmãos dos abrigados.

Tio/a 5

Cinqüenta e três famílias não tinham nenhum benefício governamental e 49 eram beneficiados. Na tabela abaixo, foram discriminados quais os benefícios eram recebidos: renda minha (19); recebe mais não se sabe qual (16); Bolsa Família (8), Bolsa Escola (3); PETI (1); BPC (1) e Renda Minha e Vale-Gás (1).

Sobre a habitação, 46 adolescentes moram em casa própria, 23 em casa alugada, 22 em casa cedida e 4 moram em invasão e 7 moram em abrigo.



Sobre a escolaridade, na entrada do programa, 40 adolescentes estavam no 1°ano do Ensino Médio, 30 na 8ª série do Ensino Fundamental, 17 na 7ª série do Ensino Fundamental, 12 no 2°ano do Ensino Médio, 2 no 3° ano do Ensino Médio e 1 na aceleração 7ª e 8ª série.