

## **COMPROMISSO SOCIAL: O ACESSO E A PRIORIZAÇÃO DE ADOLESCENTES EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIAL, NA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL**

### **Adriana Falcão Loth<sup>(1)</sup>**

Doutoranda em Engenharia e Gestão do Conhecimento (UFSC). Mestre em Gestão de Políticas Públicas (UNIVALI). Especialista em diversas áreas nos campos organizacional e clínico. Graduada em Psicologia (UNOESC). Psicóloga na Companhia Águas de Joinville.

### **Adriana Felipe dos Santos<sup>(2)</sup>**

Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas (UGF). Graduada em Serviço Social (UNC). Assistente Social na Companhia Águas de Joinville.

### **Thiago Zschornack<sup>(3)</sup>**

Doutorando em Engenharia e Gestão do Conhecimento (UFSC). Mestre em Saúde e Meio Ambiente (UNIVILLE). Graduado em Administração, Sistemas de Informação e Ciências Contábeis. Gerente de Governança, Riscos e Conformidade e Conselheiro de Administração na Companhia Águas de Joinville.

### **Luana Siewert Pretto<sup>(4)</sup>**

Doutoranda em Engenharia e Gestão do Conhecimento (UFSC), Mestre em Engenharia Civil (UFSC). Engenheira Civil (UFSC). Diretora-presidente na Companhia Águas de Joinville.

### **Patrícia de Sá Freire<sup>(5)</sup>**

Doutora e Mestre em Engenharia e Gestão do Conhecimento (UFSC). Especialista em Propaganda e Marketing (ESPM). Pedagoga (PUC-RJ). Docente do PPGEHC – Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento.

**Endereço<sup>(1)</sup>** : Rua XV de Novembro – 3950 – Bairro: Glória – Cidade: Joinville – Estado: Santa Catarina - CEP: 89.216-202 - Brasil - Tel: +55 (47) 98802-2938 - e-mail: adriana.loth@aguasdejoinville.com.br

## **RESUMO**

Este relato técnico, utilizando a abordagem qualitativa, visa apresentar a prática da Companhia Águas de Joinville - CAJ, voltada à inclusão de adolescentes em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho, por meio do Programa de Aprendizagem Profissional. Esta prática iniciou em 2017, a partir de uma parceria entre a CAJ e a Secretaria de Assistência Social (SAS), onde a SAS executa o processo seletivo e a CAJ contrata os candidatos classificados para trabalharem como aprendizes na área administrativa da empresa. Até o momento 58 adolescentes cadastrados no Serviço de Preparação e Formação Profissional de Joinville foram contratados pela CAJ e tiveram a oportunidade de ingressar no primeiro emprego e paralelamente frequentar o curso de Assistente Administrativo Industrial, no SENAI – Serviço Nacional da Indústria. Com esta parceria e praticando esta modalidade de Processo Seletivo, constata-se a significativa contribuição do salário do aprendiz para a superação de dificuldades financeiras da família e para a conquista de melhorias na qualidade de vida. Ainda, com a inclusão destes adolescentes no mundo do trabalho, constatou-se o progresso no amadurecimento da postura profissional e na descoberta de melhores perspectivas para o futuro, do sentimento de gratidão, de autorrealização e de autoestima.

**PALAVRAS-CHAVE:** Aprendizagem profissional, compromisso social, jovem aprendiz.

## **1. INTRODUÇÃO**

A Águas de Joinville é uma Companhia de Saneamento Básico, empresa pública, pertencente à Prefeitura Municipal de Joinville, Estado de Santa Catarina, localizada na região sul do Brasil. Tem como principais objetivos o tratamento e distribuição de água potável, além da coleta e tratamento de esgoto.

A criação da Companhia Águas de Joinville - CAJ veio ao encontro dos anseios da comunidade Joinvilense que, após 30 anos de serviços prestados por Companhia Estatal, julgou necessário romper o contrato de concessão e

criar a nova Companhia, empresa com raízes na cidade de Joinville. O município reassumiu os serviços em 2 de agosto de 2005, data em que se instituiu a CAJ. Uma Companhia Joinvilense pensada e projetada para ser referência nacional em saneamento básico. Ela foi fundada com a obrigação de atender uma população em torno de 500 mil habitantes e já tendo em sua carteira por volta de 120 mil clientes (ligações de água). Atualmente conta com um quadro de 463 colaboradores diretos, incluindo aqueles que são contratados, nomeados, estagiários e jovens aprendizes. Por volta de outros 500 empregados são indiretos, atuantes em empresas terceirizadas que prestam serviços à Companhia.

A Companhia tem como missão prestar serviços de água e esgoto para melhorar a qualidade de vida do Joinvilense. Tem como base norteadora a sua visão que é estar presente em todas as casas, sendo motivo de orgulho para a população de Joinville. Ainda, tem como valores: clientes satisfeitos - eles são a razão de nossa existência, pessoas respeitadas e comprometidas - são elas que tornam tudo possível, conduta ética, profissional e transparente - é isso que nos proporciona credibilidade - sustentabilidade econômica, social e ambiental - é o que nos dá a perspectiva do amanhã.

Desde sua criação, a Companhia vem crescendo e se desenvolvendo muito rapidamente dentro do que foi planejado e, em alguns aspectos, superando até as previsões mais otimistas. Realizando sucessivos concursos, o número de colaboradores alcançou seu equilíbrio em relação à demanda de trabalho. Em 2007 foi implantado o Planejamento Estratégico, e a partir dele a CAJ vem pensando em sua atuação como empresa socialmente responsável. Com um norte voltado aos valores institucionais, o Planejamento Estratégico auxiliou a direcionar os projetos da Companhia, de forma estratégica e tática, para o alcance dos objetivos organizacionais.

Como empresa regida pela CLT, a CAJ necessita cumprir a cota referente à contratação de jovens aprendizes, conforme preconiza a legislação vigente. No entanto, como empresa da área de saneamento que presta um serviço essencial à comunidade e ao meio ambiente, a CAJ pretendeu ir além do atendimento do exigido na legislação quanto ao cumprimento desta cota, e é sobre isso que discorre este artigo.

## **2. OBJETIVO(S)**

O presente relato técnico, utilizando a abordagem qualitativa, visa descrever a evolução da forma de contratação dos jovens aprendizes da Companhia no decorrer dos anos, até o desenho de uma modalidade que tem aderência com o compromisso social da CAJ e com a comunidade no seu entorno. Pretende-se explicitar o porquê, como e para que a CAJ desenvolve um Programa de Aprendizagem Profissional, priorizando adolescentes em situação de vulnerabilidade social. Uma questão que ultrapassa os limites do cumprimento de uma obrigação legal, perpassando principalmente o compromisso social e o senso de dever da CAJ como empresa cidadã.

## **3. METODOLOGIA UTILIZADA**

### **3.1 CONTEXTO: APRENDIZAGEM PROFISSIONAL PARA ADOLESCENTES E A RESPONSABILIDADE SOCIAL NA CAJ**

A aprendizagem profissional do adolescente é um direito previsto no artigo 227 da Constituição Federal Brasileira, sendo obrigação da família, da sociedade e do Estado garantir este direito:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1988, art. 227).

No artigo 4º da Lei 8.069/90, conhecida como o Estatuto da Criança e do Adolescente também está expresso o direito à profissionalização, com absoluta prioridade:

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à

saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

À respeito dos direitos da criança e do adolescente, a criação do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/1990) representou uma conquista importante, garantindo a proteção integral às crianças (de zero a até 12 anos de idade) e aos adolescentes (de 12 a 18 anos de idade), assegurando atenção ao seu desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em consonância com a liberdade e a dignidade.

Para o cumprimento desta proteção integral prevista na Constituição Federal e no ECA é imprescindível a articulação e integração das esferas públicas governamentais e da sociedade civil. Com isso, em 2006, por meio da Resolução nº 113, o CONANDA – Conselho Nacional da Criança e do Adolescente reafirma a relevância do fortalecimento desta articulação viabilizando o Sistema de Garantia de Direitos da Criança e Adolescente.

Neste sistema, entre tantos direitos, está previsto o direito à profissionalização, possibilitando o ingresso do adolescente no mercado de trabalho, a partir dos 14 anos, explícito na Constituição Federal de 1988, no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8069/90) e no Estatuto da Juventude, recentemente promulgado pela Lei 12.852/13.

A aprendizagem de adolescentes no Brasil é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que passou por um processo de atualização com o advento das Leis 10.097/2000, 11.180/05 e 11.788/08. Contudo, é o Decreto 5.598/05 que estabelece as diretrizes para o cumprimento desta legislação, regulamentando a contratação de aprendizes pelas empresas.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 429 prevê que:

os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (CLT, 1043).

Com isso, a lei da aprendizagem profissional assegura um contrato formal de trabalho, de até dois anos, a jovens com idade entre 14 e 24 anos, com o principal objetivo de propiciar a esse público o acesso à "formação técnico-profissional metódica".

Esta formação técnico-profissional é desenvolvida por entidades qualificadoras devidamente inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional, que devem seguir as diretrizes constantes na Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de nº 723/2012.

No ECA está expressa a importância de aliar as diretrizes da educação, a capacitação adequada e a atenção à condição de pessoa em desenvolvimento neste processo de formação do adolescente.

Direitos Fundamentais - Título II Capítulo V - Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho. Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

(...)

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros: I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento; II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

O Programa de Aprendizagem Profissional, cuja duração se define por igual período do contrato de trabalho, deve contemplar a frequência às aulas teóricas e atividades práticas, alinhadas à função e ao curso em que está recebendo a formação na entidade qualificadora e empresa empregadora.

Sobre a jornada de trabalho do aprendiz o Manual da Aprendizagem estabelece que deverá ser de no máximo seis horas diárias, podendo se estender até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o Ensino Fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Neste Manual está expresso também que:

ao aprendiz, salvo condição mais favorável fixada no contrato de aprendizagem (por liberalidade do empregador ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional), será garantido o salário mínimo hora, o direito ao benefício do vale transporte para frequentar tanto as atividades teóricas quanto as jornadas destinadas à prática profissional da(s) ocupação(s), explicitadas no programa técnico-pedagógico. O depósito devido ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) corresponderá a 2% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao empregado aprendiz. E ficam assegurados ao aprendiz os demais direitos trabalhistas e previdenciários compatíveis com o contrato de aprendizagem (Manual da Aprendizagem, 2014).

Além das diretrizes acima, o Programa de Aprendizagem Profissional exige que o aprendiz esteja estudando, salvo se já tiver concluído o Ensino Médio. Sendo assim, esta é uma estratégia significativa que contribui para a retenção na escola ou no retorno aos estudos, mesmo que seja pela modalidade de Educação de Jovens e Adultos (EJA).

Mesmo sendo a profissionalização de jovens um direito previsto na Constituição Brasileira e em legislação específica, sabe-se que não são todas as empresas que cumprem a obrigação descrita no artigo 429 da CLT. Quando as empresas cumprem com esta obrigação, na grande maioria, focalizam o processo seletivo para aqueles mais qualificados e com o histórico de vivência e comportamento esperado no mundo do trabalho. Logo, os adolescentes que se encontram em situação de vulnerabilidade social enfrentam mais dificuldade de acessar estas vagas devido a fatores relacionados à situação psicossocial vivida (atraso escolar, dificuldade de aprendizagem, pouca habilidade com informática, comportamento inadequado, entre outros).

O Ministério do Trabalho em parceria com o Ministério da Educação e o Ministério do Desenvolvimento Social buscam incessantemente o cumprimento da legislação da aprendizagem, pois acredita que é só por meio da educação e do trabalho que os brasileiros podem alcançar o protagonismo social e enfrentam dignamente as desigualdades sociais. Estes órgãos federais enfatizam a obrigação dos empregadores em relação ao cumprimento da cota de aprendizagem, realizando a contratação dos aprendizes preferencialmente com o perfil prioritário da política de assistência social.

A aprendizagem profissional é uma das principais estratégias de inclusão de adolescentes no mercado do trabalho. Na sua essência, ela vai além do que proporcionar o cumprimento de cota aos empregadores lhes apresentando mais mão de obra. Esta modalidade possibilita a priorização da inclusão de adolescentes em situação de vulnerabilidade social em contratos de aprendizagem, abrangendo além dos ganhos com a remuneração, o fortalecimento de vínculos sociais com a família, a escola, o trabalho e a sociedade.

Sobre os ganhos da aprendizagem profissional, impactando o desenvolvimento social e econômico do Brasil, afirma Gonçalves que:

Podemos, portanto, dizer que o instituto legal contribui para a progressão da escolaridade formal e o direito à formação profissional, visto que desenvolvido a partir de um programa técnico pedagógico concebido com base nas diretrizes nacionais da Educação Profissional e Tecnológica e ainda incluem o acesso às tecnologias de informação e comunicação, os conhecimentos relacionados à segurança e saúde no trabalho, para além das habilidades específicas de uma ou mais ocupações. Com base no exposto, ainda que de forma breve, parece ser possível afirmar que a aprendizagem de fato é, e deve ser, mais bem explorada como

a inserção ideal no mercado de trabalho, qualquer que seja o contexto social e econômico. Por reunir os binômios educação & trabalho; renda & proteção previdenciária e trabalhista, atividades teóricas & práticas, torna-se efetiva e atrativa, despertando cada vez mais a atenção inclusive de organismos internacionais em razão de iniciativas louváveis que merecem ser conhecidas e replicadas. O impacto do cumprimento desses dispositivos legais por empresas de todos os setores e atividades econômicas, públicas ou privadas, de qualquer porte, imprimirá celeridade e inclusão social ao processo de desenvolvimento social e econômico do Brasil (Gonçalves, 2018).

O adolescente inserido na aprendizagem profissional está triplamente amparado, já que o Programa de Aprendizagem Profissional contempla a exigência de frequência escolar, a formação profissional em entidade qualificadora e a experiência prática no trabalho.

Em Joinville, na esfera pública, funciona o Serviço de Preparação e Formação Profissional que está sob a Gerência de Geração de Fomento, Emprego e Renda da Secretaria de Assistência Social. Este serviço atua visando qualificar pessoas preferencialmente em situação de vulnerabilidade social, inscritas no cadastro único do município, preparando-os para o mercado de trabalho.

Neste órgão, entre outras atividades, preparam os adolescentes com capacitações (informática, oficinas de desenvolvimento de habilidades e autonomia, etc.), capacitando-os para ingressarem no primeiro emprego. Segundo a coordenadora do Serviço de Preparação e Formação Profissional, Luciane Spadini, é desafiador promover a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho devido à disparidade entre o número de vagas disponíveis e o número de interessados. Afirma ela que:

A busca dos jovens para o processo de aprendizagem é muito grande. Segundo os dados levantados através do Comitê Municipal de aprendizagem profissional, em 2014 tínhamos no município 3088 jovens no processo de aprendizagem, em 2017, este número passou a 3533 jovens. Aumento não muito significativo comparado ao número de empresas em nossa região. Observamos que muitas empresas, não estão cumprindo a cota de aprendizagem. Nosso serviço atende cerca de 500 pessoas ao mês, sendo 20% deste montante são de jovens ou de pais buscando informação sobre vagas para jovem aprendiz.

Temos parcerias com algumas escolas de aprendizagem onde alguns jovens são encaminhados e conseguem uma vaga, mas grande parte deles continua a busca.

As empresas que contratam jovens, buscam pessoas mais preparadas, com boa desenvoltura, nível cultural, etc. Sendo que o programa jovem aprendiz surgiu com o objetivo de colocação de jovens carentes para que pudessem desenvolver habilidades e concorrer em igualdade com outros jovens no mercado de trabalho.

Observando este movimento o serviço buscou parceria com empresas para colocação destes jovens em risco ou vulnerabilidade social no processo de aprendizagem, não tivemos grande êxito, pois continuávamos com baixo número de colocação destes jovens (Spadini, 2019).

Atualmente este serviço tem firmado um Termo de Cooperação Técnica, entre Prefeitura de Joinville e entidades qualificadoras, com o objetivo de proporcionar a inserção dos jovens, em acompanhamento pela rede de proteção socioassistencial do município de Joinville no mercado de trabalho formal. Neste termo está prevista a concessão de espaço físico pela Prefeitura para realização da aprendizagem prática.

No Brasil hoje, conforme dados deste ano do Programa Aprendiz Legal, programa da Fundação Roberto Marinho em parceria com o CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola) e a OSCIP Gerar, tem hoje 450 mil jovens contratados como aprendizes, contudo se todas as empresas cumprissem a cota mínima estabelecida na Legislação da Aprendizagem o país teria hoje 950 mil aprendizes empregados.

A aprendizagem profissional tema deste relato, tem como foco a inserção do adolescente no mundo do trabalho de forma digna e compatível com seu desenvolvimento. Reafirmando a importância do trabalho para o

desenvolvimento mundial, ele representa o 8º ODS, entre os 17 ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. A preocupação com a empregabilidade do público jovem se evidencia na meta 8.b. “Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho”.

O desafio mundial de proporcionar a qualificação e a inclusão de pessoas no mercado de trabalho é constante. Conforme dados da ONU – Organização das Nações Unidas:

Aproximadamente 2,2 bilhões de pessoas vivem abaixo da linha da pobreza e a erradicação do problema só é possível por meio de empregos bem pagos e estáveis. 470 milhões de empregos são necessários mundialmente para a entrada de novas pessoas no mercado de trabalho entre 2016 e 2030. Pequenas e médias empresas que se comprometem com o processamento industrial e com as indústrias manufatureiras são as mais decisivas para os primeiros estágios da industrialização e são geralmente as maiores geradoras de emprego. São responsáveis por 90% dos negócios no mundo e contabilizam entre 50 a 60% dos empregos. (Nações Unidas, 2019)

Em 2016 conforme os dados do Sistema de Índices de Débito (IDEB), gerenciado pelo Ministério do Trabalho, em Santa Catarina “são 17.322 empresas que devem cumprir cotas, configurando um potencial total de 52.628 postos de trabalho para aprendizes. Dessas vagas, no entanto, 19.903 estão ocupadas, representando 38% de jovens contratados” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2016).

Dados do IBGE de 2017, em Santa Catarina, sobre a distribuição percentual de jovens de 15 a 29 anos de idade (por tipo de atividade na semana de referência e grupos de idade) apontam que de 15 a 17 anos é de 69,4% e de 18 a 24 é de 12,2% anos só estudam, sem ocupação no mercado de trabalho.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, referente à distribuição de pessoas desocupadas por idade no 1º trimestre de 2019, aponta que 13,5% dos adolescentes Catarinenses de 14 a 17 anos estão sem ocupação. Com isso, percebe-se que mesmo sendo uma exigência legal a contratação de adolescente na função de aprendiz, há certo descaso por parte de alguns empregadores não cumprindo a sua obrigação expressa claramente no artigo 429 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Diante deste e outros descasos com os direitos sociais inerentes às crianças e adolescentes, em 2006, por meio da Resolução nº 113, o CONANDA – Conselho Nacional da Criança e do Adolescente reafirma a relevância do fortalecimento da articulação e integração das esferas públicas governamentais e da sociedade civil na efetivação do Sistema de Garantia de Direitos da Criança e Adolescente. Neste sistema, também está previsto o direito à profissionalização, possibilitando o ingresso do adolescente no mercado de trabalho, a partir dos 14 anos.

A aprendizagem de adolescentes no Brasil é regulada pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, que passou por um processo de atualização com o advento das Leis 10.097/2000, 11.180/05 e 11.788/08. Contudo, é o Decreto 5.598/05 que estabelece as diretrizes para o cumprimento desta legislação, regulamentando a contratação de aprendizes pelas empresas.

A Responsabilidade Social e Ambiental, a erradicação da pobreza e a geração de novos empregos, entre outros temas, estão inseridos no pacto mundial estabelecido pela Organização das Nações Unidas envolvendo os 17 ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Esta temática está cada vez mais em evidência no mundo corporativo, reafirmando a tendência de que o lucro não é suficiente para determinar o sucesso de uma organização. Este sucesso depende também da sua conduta social e sustentável perante a sociedade para avançar como empresa de excelência.

A Cúpula de Desenvolvimento Sustentável, com 193 países-membros da ONU – Organização das Nações Unidas, inclusive o Brasil, determinaram necessidades e mudanças que devem acontecer até 2030. Para isso foram criados 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (os ODS) e juntamente com eles foram estabelecidas metas e diretrizes, que deverão ser acompanhadas e revisadas até 2030.

Desde 2015 a Companhia Águas de Joinville é signatária do Movimento Catarinense “Nós Podemos” e vem participando ativamente do comitê local de Joinville, que tem como foco principal a mobilização sobre os ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável junto às organizações e sociedade Joinvilense em geral. A CAJ contribui significativamente no sexto ODS – Água potável e saneamento básico, disseminando suas práticas em

reuniões e eventos promovidos por este Movimento. Ainda nesta perspectiva, em 2017 foi criado o Comitê de Responsabilidade Social, cujo objetivo principal é alinhar as ações socioambientais da empresa ao seu modelo de negócio e ao seu Planejamento Estratégico.

### **3.2. INTERVENÇÃO**

O Programa de Aprendizagem da CAJ voltado aos jovens aprendizes existe desde 2012. Em 2014 o mesmo programa foi nomeado Eco Aprendiz e novas atividades voltadas à Educação Ambiental foram incorporadas, atendendo ao anseio da empresa de querer fazer além do que apenas cumprir a cota exigida na lei da aprendizagem para a contratação de aprendiz. Naquela ocasião, com o acompanhamento de indicadores relacionados à “Responsabilidade Socioambiental e Atuação na Comunidade”, e com os valores institucionais de “respeito ao meio ambiente e compromisso social”, percebeu-se a oportunidade de concretizar estas premissas da Companhia por meio de Projetos Socioambientais realizados pelos aprendizes.

O objetivo principal do Eco Aprendiz é capacitar os aprendizes da Companhia sobre os princípios da empresa e a importância do saneamento básico (coleta, tratamento e distribuição de água, coleta, tratamento e descarte de esgoto), para que assim eles possa mobilizar a comunidade (escolas, comércios, associações), atuando como agentes multiplicadores e transformadores do meio em que vivem.

Em 2017 no Programa Eco Aprendiz iniciou-se a modalidade de processo seletivo que prioriza o acesso e a inclusão de adolescentes em situação de vulnerabilidade social no trabalho nesta empresa. Isto ocorreu graças a parceria firmada junto à Secretaria de Assistência Social/ Serviço de Preparação e Formação Profissional do município, para atender parte da demanda reprimida, garantindo o acesso e a priorização de adolescentes em situação de vulnerabilidade social ao primeiro emprego.

Esta modalidade de contratação iniciou após a parceria firmada com o Termo de Cooperação Técnica, onde estabelece que o Processo Seletivo dos adolescentes é atribuição do Serviço de Preparação e Formação Profissional (com o devido acompanhamento da CAJ) e que a convocação, contratação e execução do programa é de responsabilidade da CAJ.

Neste Processo Seletivo são considerados, como requisitos para a pontuação e classificação, indicadores de desempenho e frequência escolar e situação socioeconômica familiar.

O público alvo deste programa são adolescentes cadastrados na SAS - Secretaria de Assistência Social/Serviço de Preparação e Formação Profissional de Joinville, participantes em programas sociais neste município. Com idades de 16 a 18 anos, cursando o Ensino Médio regular ou EJA - Educação de Jovens e Adultos e que tenham disponibilidade para frequentar o Curso de Assistente Administrativo Industrial no SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

Este programa é desenvolvido pela Gerência de Pessoas e Processos, em parceria com a Gerência de Qualidade e Meio Ambiente da CAJ, a partir do qual se desenvolvem ações voltadas à Educação Ambiental com os aprendizes, envolvendo também a comunidade.

O período de vigência do contrato de trabalho dos aprendizes é de 12 meses, com início em janeiro e término em dezembro de cada ano. A carga horária total deste contrato é de 8 horas diárias, sendo 4 horas cumpridas na empresa, onde desempenham atividades na área administrativa e 4 horas no SENAI, onde cursam o curso de Assistente Administrativo Industrial.

O salário mensal está baseado no Piso Estadual da categoria que se equivale ao trabalho do aprendiz na CAJ, que atualmente é de R\$ 1.215,00. Além disso, eles recebem vale transporte e vale alimentação, conforme acordo coletivo vigente.

As atividades proporcionadas pela empresa aos adolescentes integrantes do programa são:

- a) Integração com a presença de um responsável legal: onde são explicadas as normas/ procedimentos do programa, benefícios e histórico da empresa. Neste momento os aprendizes preenchem um questionário que nos dará uma noção do grau de conhecimento destes em relação à empresa e assuntos relacionados.

- b) Visita técnica monitorada nas principais estações de tratamento da empresa (Estação de Tratamento de Água do rio Cubatão e Estação de Tratamento de Esgoto do Bairro Espinheiros) e em algumas obras de saneamento em andamento;
- c) Palestras e cursos abordando temas como: noções de saneamento básico, a importância da CAJ para Joinville e crise hídrica;
- d) Elaboração e execução de um projeto socioambiental que impacte positivamente a comunidade em que estão inseridos.
- e) Avaliação da prática profissional: Em junho, os aprendizes são avaliados, em formulário de avaliação específica, sobre seu desempenho e conduta profissional. Recebem o feedback desta avaliação e o acompanhamento do desenvolvimento das oportunidades de melhoria.
- f) Acompanhamento: a assistente social realiza abordagem individual a cada três meses com os aprendizes e supervisores de trabalho na empresa (padrinhos) para avaliar a adaptação, a conduta e o desempenho na aprendizagem de cada um. Também realiza acompanhamento do desempenho escolar e aproveitamento no curso do SENAI.
- g) Encontro final: nesta ocasião é organizado um workshop onde os aprendizes apresentam os resultados dos projetos executados na comunidade e falam da experiência da aprendizagem na Companhia (respondem o mesmo questionário aplicado na integração). Ainda, respondem uma avaliação, onde os participantes deixam registrada a opinião sobre os pontos fortes e oportunidades de melhoria do programa.

#### **4. RESULTADOS OBTIDOS**

Com esta modalidade de contratação, tendo dois ciclos concluídos, a CAJ oportunizou a 38 adolescentes a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho, sendo 18 em 2018 e 20 em 2019.

Os aprendizes integrantes do Programa de Aprendizagem Profissional, participam no decorrer do programa de atividades voltadas à Educação Ambiental, cujo objetivo principal é capacitá-los sobre os princípios da empresa e a importância do saneamento básico (coleta, tratamento e distribuição de água, coleta, tratamento e descarte de esgoto), para que assim possam mobilizar a comunidade (escolas, comércio, associações), atuando como agentes multiplicadores e transformadores do meio em que vivem.

As ações socioambientais do Eco Aprendiz iniciaram em 2014 e até o momento 6 ciclos de projetos socioambientais foram concluídos, envolvendo 92 adolescentes e 554 pessoas das comunidades (alunos e professores do Ensino Fundamental das Escolas Municipais de Joinville e idosos no Lar Betânia). Com estes projetos foi possível descartar corretamente 1.364 litros de óleo de cozinha usado e 6.339 quilos de resíduos recicláveis e eletrônicos.

Considerando os dados e evidências obtidas durante os ciclos concluídos, percebe-se que para os aprendizes o trabalho demonstra valor, gera orgulho, autoestima, autorrealização, conforto e melhoria na qualidade de vida.

Ao desempenhar o trabalho na empresa, bem como as atividades do projeto socioambiental, evidencia-se a superação de barreiras com a comunicação, a informática e episódios de ansiedade, ao mesmo tempo em que desenvolvem habilidades como a comunicação, o trabalho em equipe, a organização e o planejamento.

Além disso, constata-se um progresso na aprendizagem dos adolescentes em relação ao saneamento básico, ao meio ambiente e à CAJ durante os processos de organização das atividades do projeto e no encerramento apresentando o relatório final escrito/ apresentação em workshop.

#### **5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Considerando a premissa da Responsabilidade Social Corporativa, que é o compromisso social da empresa com o seu público em geral, garantindo em conjunto com o poder público o cumprimento dos direitos sociais e

consequentemente o atendimento das demandas da sociedade. Tendo em vista que a CAJ contribui significativamente no Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente, promovendo a inclusão social de adolescentes em situação de vulnerabilidade social no primeiro emprego, acredita-se que o Programa de Aprendizagem Profissional - Eco Aprendiz agrega valor aos adolescentes beneficiados, à sociedade e à organização.

A importância deste Programa é evidenciada quando se observa a quantidade expressiva de adolescentes inscritos em cada processo seletivo. No processo realizado, em 2017, foram ofertadas pela CAJ 18 vagas e 183 se inscreveram. Destes 183, 136 se encontravam em situação de vulnerabilidade social e participando em programas sociais do município de Joinville. 7 adolescentes faziam parte da Proteção Social de Alta Complexidade, ou seja, residiam em instituição de acolhimento e não tinham convívio com a família de origem.

Os casos de acolhimento são aquelas vítimas de violência, omissão e negligência dos responsáveis legais ou que não convivem e têm o vínculo rompido com a família. Por determinação da Justiça da Infância e da Juventude são acolhidos em instituições e passam a ser protegidos pelo poder público e justiça.

Em 2019, 20 vagas foram ocupadas e 119 se inscreveram. Destes 119, 83 se encontravam em situação de vulnerabilidade social e participando em programas sociais do município de Joinville. Neste processo, 2 adolescentes faziam parte da Proteção Social de Alta Complexidade.

Em síntese, nestes dois ciclos concluídos do programa, após a parceria com as SAS, em 2018 (Processo Seletivo de 2017) e em 2019 (Processo Seletivo de 2018), a CAJ oportunizou a 38 adolescentes a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho. Destes 38, 6 são adolescentes atendidos pela Proteção Social de Alta Complexidade, ou seja, viviam ou ainda vivem em instituição de acolhimento. Entre estes 6 adolescentes, atendidos pela Proteção Social de Alta Complexidade, há uma adolescente com deficiência intelectual.

Neste período de execução do programa na nova modalidade, diante de relatos dos atores envolvidos, acredita-se que este programa gerou e continua gerando um impacto satisfatório e significativo para os aprendizes, o poder público, a sociedade e as instituições parceiras.

De acordo com o relato da equipe do Serviço de Preparação e Formação Profissional de Joinville há muitos adolescentes necessitando ingressar no mercado de trabalho, porém as empresas mostram-se resistentes e com isso encontram dificuldade para inserir este público no trabalho. Ainda, afirma o quanto o salário do aprendiz contribui para o sustento da família e aumenta a perspectiva para um futuro mais digno e promissor.

Existe uma demanda reprimida grande de jovens em situação de vulnerabilidade social, aguardando uma oportunidade para o mercado de trabalho, temos relatos que em alguns momentos o jovem se torna também provedor financeiro da família. Acreditamos que formações adequadas deem possibilidade a estes jovens a melhores atitudes em sua vida futura. Uma vida produtiva e de dignidade (SPADINI, 2019).

As instituições parceiras relatam que além do fator de defasagem escolar, a deficiência também dificulta a inclusão do adolescente no trabalho, principalmente a deficiência intelectual.

Segundo o relato da pedagoga Evelim Sacardo Beraldo do Abrigo Infante Juvenil de Joinville nota-se o preconceito e resistência para inserir no trabalho o adolescente com deficiência, encontrando mais barreiras para incluir aquele com deficiência intelectual.

No que diz respeito a questão dos PCD's percebemos que ainda há muito preconceito nas instituições. A deficiência intelectual, em especial, é considerada incapacitante, mas sabemos que com estímulo e respeitando as diferenças pessoas com deficiência podem se tornar produtivas e trazer benefícios efetivos ao mercado de trabalho (BERALDO, 2019).

A profissional enfatiza o progresso e os benefícios observados no campo comportamental da adolescente Diolinda Ruviano, com deficiência intelectual, que trabalha atualmente como aprendiz na CAJ.

Diolinda é muito esforçada, tem grande potencial e valorizou esta oportunidade com enorme dedicação. Percebemos que a inserção no mercado de trabalho trouxe auto estima e compreensão acerca das dificuldades que podem ser superadas, mesmo sendo PCD. Diolinda está feliz em seu emprego e faz planos para o futuro, com a certeza que é capaz de conquistar seus sonhos. É emocionante acompanhar a evolução da adolescente (BERALDO, 2019).

Luciane Mattos Spadini (2019), Coordenadora do Serviço de Preparação e Formação Profissional de Joinville reforça a importância de mais empresas adotarem a mesma modalidade de contratação de aprendizes utilizada pela CAJ, priorizando o acesso de adolescentes em situação de vulnerabilidade social no primeiro emprego.

Precisamos que mais empresas acompanhem o processo da Companhia Águas de Joinville, e observem a experiência exitosa que estamos tendo, tirando muito jovens da miséria ou risco social e mostrando o mundo do trabalho como uma perspectiva boa e produtiva em suas vidas. Este é um compromisso da sociedade formando jovens (SPADINI, 2019).

É recorrente nas falas dos aprendizes integrantes do programa da CAJ a informação do quanto significou para eles a oportunidade de acesso ao trabalho, priorizando as famílias com baixa renda e adolescentes em situação de vulnerabilidade social. Ainda, expressam que este primeiro emprego proporcionou mais conforto e conquistas, citando como exemplo a compra das próprias roupas, de aparelho celular, de móveis para a casa e até a reserva de um montante na poupança. Além disso, reafirma o relato do Serviço de Preparação e Formação Profissional de Joinville que o salário do aprendiz impacta muito nas finanças mensais, no sustento e no desenvolvimento socioeconômico das famílias envolvidas.

Quando questionamos os aprendizes sobre este tipo de modalidade de Processo Seletivo e da contribuição do primeiro emprego para a situação financeira obtiveram-se retornos como os descritos abaixo:

Apoio muito, pois foi por isso que eu consegui meu primeiro trabalho e sei que muitos outros irão conseguir também. A situação financeira melhorou muito, com o dinheiro pude comprar coisas do meu interesse e ajudar em casa (BALDIN, 2019).

Eu acho bem legal por conta que através desse processo os jovens que não tem condição de estar pagando um curso podem ter um auxílio ao mercado de trabalho. E a questão de ajudar a família por conta do salário do pai e da mãe não ter como sustentar a casa. A situação financeira também melhorou muito, porque agora eu compro o que eu preciso e ainda posso dar uma parte da renda para ajudar em casa (GRAWE, 2019).

É incrível, pois quem tem baixa renda é realmente necessitado, e muitas vezes por não ter as oportunidades que alguém melhor financeiramente tenha, fica para trás em entrevistas e demais seleções. O processo seletivo que facilita o acesso de jovens com baixa renda ao primeiro emprego dá uma chance muito importante, não apenas para um jovem, mas para uma família inteira. Pude ajudar em casa a minha família e pude obter novas aquisições (QUINTINO, 2019).

O primeiro emprego me gerou, um conhecimento maior sobre a área administrativa, responsabilidade, profissionalismo. E também vários benefícios como: poder ajudar minha mãe em casa, comprar minhas próprias coisas, guardar dinheiro para o futuro. (WICHRAL, 2019).

Hj eu consigo ajudar a minha mãe, comprar aquelas coisas que antes eu só ficava na vontade e planejava pra o futuro (NETO, 2019).

Achei interessante esse tipo de processo seletivo, pois nunca tinha observado em nenhuma outra empresa algo que fosse em benefício de pessoas que tem baixa renda e passam dificuldades (PEREIRA, 2019).

O Processo seletivo da CAJ para os aprendizes, foi uma oportunidade muito boa em meu ponto, onde muitas empresas exigem experiência, esse processo não exigia, então, foi um início ao mercado de trabalho. Podendo futuramente, ingressar em empresas com tal requisito. A situação financeira melhorou, pois aprendi a controlar alguns gastos, devido saber do como é obtido um X salário (BOLL, 2019).

Além da contribuição na renda familiar o primeiro emprego traz novos aprendizados, novas habilidades, novos comportamentos e novas perspectivas para o futuro, as quais antes pareciam distantes, considerando a realidade social em que viviam. Lívia Quintino e Angélica dos Santos Baldin, aprendizes do programa em 2018, relatam a seguir o quanto o primeiro emprego contribuiu para a formação e preparação para o mundo do trabalho.

Aprendi a desenvolver minha comunicação, a ter ética, responsabilidade, a aprimorar meus planos e pensar mais longe. Eu pude ter uma visão mais ampla do mercado de trabalho, de como eu posso me destacar e ser uma profissional e pessoa melhor. Eu entrei na Companhia Águas de Joinville muito tímida, não tinha muita noção dos meus propósitos. Não sabia direito me portar e fui aprimorando tudo isso com o tempo. Eu comecei a trabalhar com o intuito, além de ajudar minha família e obter mais independência financeira, de aprimorar o que eu não era muito boa e obter experiência profissional, para que eu fosse uma pessoa melhor. Realmente eu alcancei meus propósitos e saí de lá muito mais preparada para o mercado de trabalho e para o mundo (QUINTINO, 2019).

Os aprendizados estão relacionados a como se comportar no meio de trabalho e a como colaborar com uma equipe de trabalho. Os benefícios foram muitos, o mais importante foi a integração no mercado de trabalho.

Essa primeira experiência que tive no meu primeiro emprego, foi ótima pra minha vida pessoal e profissional. Aconteceram tantas coisas das quais jamais teria passado se não tivesse nesse emprego. Aprendi tanto na CAJ, principalmente com as pessoas das quais estão no meu antigo setor e também com as amigas que fiz fora dele. Ficarei pra sempre lisonjeada de ter dito meu primeiro emprego como jovem aprendiz na Companhia Águas de Joinville (BALDIN, 2019).

Em 2019, novos aprendizes vivenciaram a mesma experiência e tendo mais aprendizados com o programa, valorizando a oportunidade e percebendo os benefícios gerados pela inclusão no mercado de trabalho. Davi Pedro dos Santos Neto, Valmor Grawe, Juliana Alessandra do Nascimento e Mel Tasca Bonato discorrem abaixo um pouco sobre a trajetória deles nos programa até este momento:

O primeiro emprego gerou uma responsabilidade muito grande em mim, muitas dificuldades foram superadas, melhorou minha comunicação e me ajudou a ter mais iniciativa. Hoje eu consigo pensar no futuro, consigo ter pensamentos mais grandes que antes e a oportunidade de profissionalmente chegar a todos esses. Está experiência está sendo a melhor possível, a empresa é maravilhosa, os profissionais ajudam muito e me fazem trabalhar com vontade e eu consigo tirar todos minhas dúvidas e absorver o máximo (NETO, 2019).

Com esse emprego meus conhecimentos estão se ampliando por exemplo o Excel que eu tinha conhecimento básico já está mais avançado, estou entendendo o que são notas fiscais entre outras coisas (...). Os benefícios são que consigo ajudar minha família isso é muito bom, o curso no Senai também vai me ajudar muito no mercado de trabalho. Ou seja, está sendo ótimo para mim trabalhar na companhia Águas de Joinville. Sim graças a esse emprego minhas perspectivas melhoraram muito e esse emprego também está me ajudando a definir o local aonde eu quero trabalhar (...).

Pra mim está sendo bem legal por que eu não tinha nenhuma base de como funcionava o processo de seleção, como seria trabalhar em local aonde todos se ajudam ao todo está sendo um pouco cansativo, mas está sendo uma ótima experiência (GRAWE, 2019).

O programa de aprendizagem da CAJ não foi meu primeiro emprego, porém consegui obter muito conhecimento, sobre saneamento básico, responsabilidade ambiental e outras coisas que a companhia preza. Além disso, melhorei também minha comunicação e meu trabalho em equipe, fora outras atividades específicas relacionadas ao meu setor e local de trabalho. Tem também o projeto eco aprendiz, que até o momento tem sido uma experiência muito boa que está me dando uma bagagem de conhecimento sobre como lidar com certas situações. Tive um progresso enorme levando em conta os poucos meses na empresa. Consegui perceber outra realidade e melhorar de várias maneiras. Por exemplo, a inclusão no local de trabalho, e a interação que eu tenho que ter constantemente com todos na companhia, me ajudou muito com meu nervosismo e ansiedade (PEREIRA, 2019).

Eu estou gostando muito da minha primeira experiência profissional, todos os funcionários são muitos queridos e atenciosos, nesses meses eu já adquiri um grande conhecimento em informática, aprendi sobre segurança no trabalho e até como se atender um telefonema. Essa oportunidade a jovens com baixa renda é um grande incentivo, mesmo com a correria do curso do Senai + o trabalho + estudar está sendo uma experiência muito boa que eu acredito que vai me ajudar muito nas minhas próximas etapas da vida (BONATO, 2019).

A gratidão destes adolescentes aprendizes e o progresso percebido são gratificantes. A seguir os relatos expressam este sentimento deles pela oportunidade de crescimento pessoal e profissional, que está preparando-os melhor para o mundo do trabalho.

Acredito que um dos principais aprendizados foi aprender a dar o valor real sobre todas as coisas, como o tempo disponível, o dinheiro, entre outros. Me gerou muitos benefícios, inclusive um amadurecimento pessoal, porque são muitas responsabilidades e isso faz com que nosso comportamento mude de certa forma, mas agora eu também tenho meu próprio dinheiro, posso comprar minhas próprias coisas, presentear pessoas que eu gosto, e ajudar meus pais em casa (WICHRAL, 2019).

Essa experiência que estou tendo na CAJ, é algo que realmente não irei esquecer, pois da mesma forma que temos uma hierarquia, temos trabalho em equipe. Inicialmente pensei que seria algo muito diferente, de forma que o superior passaria a atividade e deixaria que nós o fizéssemos sozinhos, pois vejo muitos relatos de amigos que em sua empresa fazem isso. Algo que realmente sentirei falta, será o projeto ECO Aprendiz, até o momento, foi o projeto que mais tenho me dedicado para fazer, nunca pensei que trabalhar com crianças fosse desse modo, ser autoritário quando deve. Meu ver de uma empresa, ficou completamente diferente, minhas expectativas antes de entrar, eram contrárias. Enfim, acho que é basicamente isso. Ter essa oportunidade de trabalhar com vocês, me geraram vários momentos no qual não irei esquecer, sejam eles sérios, ou engraçados. Por tal, agradeço desde já! (BOLL, 2019).

Portanto, com dois ciclos concluídos (2018 e 2019) e um em andamento (2020), diante dos depoimentos transcritos acima e da convivência com os adolescentes na empresa, observa-se hoje o predomínio da representação do trabalho para este público como algo de valor, motivo de orgulho, de autoestima e de autorrealização, que trouxe-lhes melhoria na qualidade de vida, mais conforto e avanço na situação socioeconômica familiar.

Quanto à conduta, comportamento e habilidades evidencia-se, conforme relatos anteriores, a superação de barreiras com a comunicação, a informática, episódios de ansiedade. Numa análise de comparativo considerando o início do ciclo e término do ciclo de 2018 e 2019 fica evidente uma conduta mais segura e madura dos aprendizes, onde a grande maioria já tem definida a profissão que quer seguir e tem planos de futuro bem traçados.

Percebe-se um progresso na aprendizagem dos adolescentes em relação ao saneamento básico, ao meio ambiente e à CAJ durante os processos de organização das atividades do projeto e no encerramento apresentando o relatório final escrito/ apresentação em workshop.

Ao desenvolver as atividades do projeto socioambiental os adolescentes desenvolvem habilidades como a comunicação, o trabalho em equipe, a organização e o planejamento. A relação que o aprendiz estabelece com o público alvo do projeto enriquecedora, pois eles se veem responsáveis em disseminar os conhecimentos de uma forma lúdica e apropriada para cada faixa etária.

Fica evidenciado que a representação do primeiro emprego para estes adolescentes é a oportunidade que eles esperavam para dar impulso ao planejamento profissional visando um futuro melhor e acreditando que agora com mais confiança e qualificação novas portas se abrirão.

## **6. CONCLUSÕES/RECOMENDAÇÕES**

O bom desempenho das organizações hoje depende principalmente da sua capacidade de inovar e da sua relação com os stakeholders. Em empresa pública, como é o caso da CAJ, inovar também significa modificar processos para atender as necessidades da população.

Em relação ao atendimento de demandas da população e a preocupação com a atual geração e as futuras, vale reforçar que um dos valores que norteia as práticas da CAJ é a “sustentabilidade econômica, social e ambiental - é o que nos dá a perspectiva do amanhã”. Com isso, reafirmando a importância deste programa para fomentar a concretização deste valor no que diz respeito à sustentabilidade social, que se refere ao acesso a serviços e direitos, promovendo a inclusão social, diminuindo a desigualdade social e melhorando a qualidade de vida da população.

Neste sentido, a partir de uma demanda da Secretaria da Assistência Social/ Serviço de Preparação e Formação Profissional de Joinville, com um cenário preocupante sobre a empregabilidade dos adolescentes atendido neste órgão, adequou-se o processo de contratação de aprendizes na empresa para atender a necessidade da sociedade.

Com esta parceria da CAJ e SAS, praticando esta modalidade de Processo Seletivo, onde prioriza o acesso de adolescentes em situação de vulnerabilidade social, constata-se a significativa contribuição do salário do aprendiz para a superação de dificuldades financeiras da família e para a conquista de uma qualidade de vida melhor. Ainda, com a inclusão destes adolescentes no mundo do trabalho é notável o progresso no amadurecimento da postura profissional e na descoberta de melhores perspectivas para o futuro, do sentimento de gratidão, de autorrealização e de autoestima, que antes eram desconhecidos ou estavam adormecidos.

Evidencia-se nos adolescentes participantes do Programa de Aprendizagem Profissional um progresso na aprendizagem em relação ao saneamento básico, ao meio ambiente e à CAJ quando eles organizam as atividades relacionadas ao Eco aprendiz, bem como no encerramento deste quando apresentam o relatório final escrito e de forma oral em Workshop.

Assim, acredita-se que a CAJ por meio deste Programa de Aprendizagem Profissional está cumprindo seu compromisso social enquanto empresa pública, contribuindo com a sustentabilidade social junto à sociedade. Além disso, pode-se afirmar conforme os relatos colhidos, que o programa busca muito mais que o cumprimento de uma cota ou a capacitação de rotinas administrativas. O programa foca na aprendizagem profissional dos aprendizes em situação de vulnerabilidade social para que tenham condições de assumir seu protagonismo social e seu exercício da cidadania por meio do trabalho digno, seguro e saudável.

Em relação ao Programa de Aprendizagem Profissional da CAJ este foi criado em 2012, com o propósito de cumprir a legislação relacionada à cota de aprendizagem, explícita no artigo 429 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Desde 2017, o programa tem em sua essência contemplar um dos valores institucionais o “compromisso social” servindo de inspiração, instigando a empresa a oportunizar e priorizar o acesso ao primeiro emprego para adolescentes que vivem em situação de vulnerabilidade social, em Joinville.

Desenvolver este programa vinculando-o à estratégia da empresa demonstra que a Companhia está exercendo a sua responsabilidade social, pois seguindo a premissa de MAIA (2002) as ações ligadas à visão e ao planejamento estratégico da organização são de RSE.

Tal programa, assim como as demais ações sociais ligadas ao plano estratégico da Companhia, estão alinhados ao que MELO NETO E FROES (2001) afirmam, quando dizem que “uma empresa socialmente responsável é aquela que investe no bem estar de seus funcionários/ dependentes e num ambiente de trabalho saudável, além de preservar o meio ambiente e investir em ações sociais”.

A CAJ não só investe em ações sociais como promove por meio do Programa de Aprendizagem Profissional - Eco Aprendiz a inclusão social de adolescentes que estão buscando o primeiro emprego. Com isso, fomentando o desenvolvimento socioeconômico das famílias dos iniciantes no mercado de trabalho e contribuindo na transformação da realidade social destes.

Em novembro/2018 a CAJ foi reconhecida com o Prêmio Ser Humano, promovido pela ABRH/SC – Associação Brasileira de Recursos Humanos/Santa Catarina, pelo trabalho realizado no programa Eco Aprendiz. Em dezembro do mesmo ano, o Tribunal de Justiça de SC reconheceu e homenageou publicamente a CAJ por fazer parte do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente, por meio de parceria entre Secretaria de Assistência Social, SENAI e TJ-SC, valorizando a importância desta prática de inclusão social de adolescentes no trabalho. Ainda, em setembro/2019 o relato dos resultados com este programa foi publicado e apresentado no CIDESP - Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público, reconhecendo esta prática e denotando o quanto a esfera pública anseia por ações eficazes voltadas à empregabilidade de adolescentes.

Estas foram importantes certificações que apontam a qualidade do trabalho realizado e incentivam outras empresas públicas ou privadas a adotarem esta modalidade de contratação. Além disso, este reconhecimento estimula a equipe da CAJ a continuar buscando a inovação em parcerias e processos, rumo à sustentabilidade em seu sentido mais amplo.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. APRENDIZ LEGAL. *Notícia veiculada em abril, 2019*. Disponível em: <http://site.aprendizlegal.org.br/noticia/seminario-debate-oportunidades-e-os-desafios-de-inclusao-de-jovens-no-mercado-de-trabalho>.
2. BALDIN, Angélica dos Santos. *Entrevista concedida a Adriana Felipe dos Santos*. Joinville, jun. 2019.
3. BERALDO, Evelin Sacardo. *Entrevista concedida a Adriana Felipe dos Santos*. Joinville, jun. 2019.
4. BONATO, Mel Tasca. *Entrevista concedida a Adriana Felipe dos Santos*. Joinville, jun. 2019.
5. BOLL, João Vitor. *Entrevista concedida a Adriana Felipe dos Santos*. Joinville, jun. 2019.
6. BRASIL. Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8069.htm#art266](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm#art266)>. Acesso em: 16 dez. 2018
7. BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
8. CERTO, S.C.; PETER.J.P. *Administração Estratégica: planejamento e implantação*. 2ª edição. Makron Books: São Paulo, 1993.
9. GONCALVES, Ana Lucia de Alencastro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. *Estud. av.*, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 191-200, Ago. 2014.
10. GRAWE, Valmor. *Entrevista concedida a Adriana Felipe dos Santos*. Joinville, jun.2019.

11. INSTITUTO ETHOS. *Responsabilidade Social*. Disponível em: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br). Jun. 2014.
12. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. *Manual da aprendizagem: o que preciso saber para contratar o aprendiz*. 3. Brasília, 2009. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/portal-mte/>.
13. NASCIMENTO, Juliana Alessandra. *Entrevista concedida a Adriana Felipe dos Santos*. Joinville, jun. 2019.
14. NETO, Melo Paulo Francisco e BRENNARND, Melo Jorgiana. *Empresas Socialmente Sustentáveis – O novo desafio da gestão moderna*. Qualitymark: Rio de Janeiro, 2004.
15. PNUD. *Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2015*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conheca-os-novos-17-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-da-onu/>. Acesso em: 16 jun. 2019.
16. QUINTINO, Livia. *Entrevista concedida a Adriana Felipe dos Santos*. Joinville, jun. 2019.
17. 2019.
18. SANTOS, M. Roginski C. Elenice. Responsabilidade social ou filantropia? *Revista Técnica da Sanepar*: Curitiba, 2003.
19. SANTOS NETO, Davi Pedro dos. *Entrevista concedida a Adriana Felipe dos Santos*. Joinville, jun. 2019.
20. SPADINI, Luciane. *Entrevista concedida a Adriana Felipe dos Santos*. Joinville, jun. 2019.
21. WICHRAL, Bruno Alcântara. *Entrevista concedida a Adriana Felipe dos Santos*. Joinville, jun. 2019.