

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

HELENA CAMILA CANDIDO TEIXEIRA

RESPONSABILIDADE SOCIAL: uma análise de Programa Jovem Aprendiz na
empresa Mônaco Motocenter - São Luís

São Luís
2016

HELENA CAMILA CANDIDO TEIXEIRA

RESPONSABILIDADE SOCIAL: uma análise de Programa Jovem Aprendiz na
empresa Mônaco Motocenter - São Luís

Monografia apresentada ao curso de
Administração da Universidade Estadual
do Maranhão – UEMA para obtenção do
grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Esp. Celso Machado dos
Santos Junior

São Luís
2016

Teixeira, Helena Camila Candida

Responsabilidade social: uma análise sobre o Programa Jovem Aprendiz na empresa Mônaco Motocenter – São Luís / Helena Camila Candida Teixeira– São Luís, 2016.

58 f.: il.

Monografia (Graduação) – Curso de Administração. Universidade Estadual do Maranhão, 2016.

Orientador: Prof. Celso Machado dos Santos Junior

1. Responsabilidade social. 2. Jovem Aprendiz. 3. Programa Social.
I.Título

CDU: 005.32:331.101.3(812.1)

HELENA CAMILA CANDIDO TEIXEIRA

RESPONSABILIDADE SOCIAL: uma análise sobre o Programa Jovem Aprendiz na empresa Mônaco Motocenter - São Luís

Monografia apresentada ao curso de Administração da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Celso Machado dos Santos Junior (Orientador)
Universidade Estadual do Maranhão

Examinador 1
Universidade Estadual do Maranhão

Examinador 2
Universidade Estadual do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Primeiramente Deus, pelas graças e bênçãos que recebo todos dias.

A minha família pelo apoio em todos os aspectos. Não seria possível sem eles. Em principal meus pais, que sempre dedicaram o melhor de si para oferecer o melhor para mim e minha irmã.

A equipe da empresa Mônaco Motocenter, que se disponibilizou para que esta pesquisa pudesse ser desenvolvida.

Ao professor Celso Machado dos Santos Junior por toda transferência de conhecimento, suporte e disponibilidade.

A todos o corpo de profissionais que fazem parte da Universidade Estadual do Maranhão, que ao longo de todo o curso se fizeram presentes profissionalmente em formar novas gerações de administradores.

A Soraya Carvalho, por sua paciência, atenção e competência.

Aos meus amados amigos, que dividiram comigo a experiência universitária, principalmente a Katyuscia Carla e Lucas Borba pela ajuda, palavras encorajadoras e em especial pela paciência. Enfim, a todos que contribuíram de alguma forma para a realização deste trabalho, pois é a materialização de um esforço conjunto.

*“Cumpra sua obrigação e um pouco mais
e o futuro irá cuidar de si mesmo”*

(Andrew Carnegie)

RESUMO

O presente trabalho pretende analisar o programa Jovem Aprendiz na empresa Mônaco Motocenter enquanto responsabilidade social. Atualmente a sociedade espera que as empresas tenham comportamento responsável social, tomando para si o dever de fazer algo além de sua proposta de geração de lucros e atendimento de mercado. O Governo Federal Brasileiro trabalha legislativamente com propostas de leis para estimular a responsabilidade social nas organizações. Assim surgiu a Lei de Aprendizagem, que obriga empresas de grande e médio porte a contratarem cotas de jovens em condições especiais trabalho, priorizando a capacitação profissional de jovens brasileiros. Como procedimento metodológico foi utilizado a pesquisa bibliográfica, de caso, em campo, exploratória e descritiva, utilizando-se de instrumentos qualitativos e quantitativos para análise dos questionários fechados e abertos e da entrevista realizada com o gestor da empresa. Os resultados obtidos com a pesquisa demonstram que, enquanto estimulado por suas obrigações legais, a Mônaco Motocenter São Luís/MA cumpre seu papel social eficazmente no desenvolvimento de seu programa Jovem Aprendiz.

Palavras Chave: Responsabilidade Social. Jovem Aprendiz. Programas Sociais

ABSTRACT

This paper aims to analyze the Young Apprentice program in the company Monaco Motocenter as a social responsibility program. Currently society expects companies to have a responsibly social behavior, taking as their duty to do something beyond their proposal to generate profits and market service. The Brazilian Federal Government works with legislatively propositions to encourage social responsibility in organizations. Thus arose the Apprentice Programs, which requires large and medium-sized companies to hire quotas of young people in special working conditions, giving priority to the professional training of young Brazilians. As methodological procedure used was bibliographical, case, field, exploratory and descriptive, using qualitative and quantitative tools for the analysis of closed and open questionnaires and interview with the company's manager. The results obtained from the survey show that while stimulated by its legal obligations, the Monaco Motocenter São Luis / MA effectively fulfills its social role in the development of its Young Apprentice program.

Keywords: Yong Apprentice. Social Responsibility. Social Programs.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	– Pirâmide de responsabilidade social corporativa	17
Gráfico 1	– Distribuição da população residente (%) – Brasil 2004/2014.....	19
Gráfico 2	– Taxa de Bruta e Líquida de Escolarização dos jovens entre 15 e 17 anos (Ensino Médio) no 2007/2014	20
Gráfico 3	– Indicadores de trabalho na faixa etária de 16 a 24 anos entre os anos 2004/2014	22
Gráfico 4	– Número de Aprendizizes de 14 a 29 anos entre os anos de 2009 e 2014.....	29
Gráfico 5	– Proporção de Aprendizizes que tiveram algum membro da família recebendo auxílio do governo entre os anos de 2009 e 2014.....	30
Gráfico 6	– Evolução dos números de Jovens Aprendizizes deficientes entre os anos de 2009 e 2014	31
Gráfico 7	– Idade dos Jovens Participantes	39
Gráfico 8	– Benefício do Governo	40
Gráfico 9	– Participação do jovem na vida econômica da família.....	41
Gráfico 10	– Utilização da Bolsa Financeira do Programa	42
Gráfico 11	– Motivação para a participação no programa	43
Gráfico 12	– Exposição dos jovens para outras empresas.....	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCE	– Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	– Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ECA	– Estatuto da Criança e do Adolescente
FGTS	– Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FNE	– Fórum Nacional de Educação
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MP	– Ministério Público
MTE	– Ministério do Trabalho e Emprego
OCED	– Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento
PNAD	– Plano Nacional por Amostra de Domicílios
RSC	– Responsabilidade Social Corporativa
SENAC	– Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	– Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SINAJUVE	– Sistema Nacional de Juventude
SRTE	– Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	RESPONSABILIDADE SOCIAL	13
2.1	Histórico	13
2.2	Conceito	15
3	O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ.....	19
3.1	A Juventude Brasileira.....	19
3.2	Histórico do Programa Jovem Aprendiz	23
3.3	Regulamentação do contrato do Jovem Aprendiz	25
4	A RESPONSABILIDADE SOCIAL DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ .	29
5	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	33
5.1	Método de abordagem da pesquisa.....	33
5.2	Tipos de pesquisa	33
5.3	Universo e amostra	34
5.4	Local	34
5.5	Instrumento de coleta de dados.....	35
5.6	Coleta de dados	35
5.7	Tratamento dos dados	35
6	RESULTADOS E DISCUSSÕES	36
6.1	Caracterização da Mônaco Motocenter	36
6.2.1	Quanto as características do programa.....	36
6.2.2	Quanto ao ponto de vista da empresa.....	38
6.2.3	Quanto ao ponto de vista dos aprendizes	39
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
	REFERÊNCIAS.....	48
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DO JOVEM APRENDIZ.....	53
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DO JOVEM APRENDIZ.....	56

1 INTRODUÇÃO

A juventude é o momento de se definir a identidade, de fazer escolhas que influenciarão o futuro e ampliarão ou limitarão as possibilidades da vida adulta. Sendo assim, a juventude deve ser vista com grande importância, e deve ser uma fase em que os jovens tenham todo o auxílio e esclarecimento possível para tomar as corretas decisões.

É com a proposta de facilitar as possibilidades dos jovens que a Lei de Aprendizagem foi criada, e com ela programas tais como o Jovem Aprendiz, que objetiva valorizar a educação básica dos jovens, ao mesmo tempo em que oferece a primeira oportunidade no mercado de trabalho assim como a capacitação profissional dos participantes dos programas.

É com o apoio de organizações tanto privadas quanto públicas que o Programa Jovem Aprendiz funciona. Obrigada por lei para organizações de médio à grande porte, o cumprimento da cota de aprendizagem é forma de a organização exercer sua responsabilidade social com a comunidade em que está inserida, ao promover o desenvolvimento por meio de uma iniciativa que estimula a educação básica e a geração de renda.

O foco deste trabalho será verificar o desempenho da responsabilidade social exercida pela empresa Mônaco Motocenter ao cumprir sua cota do programa Jovem Aprendiz, tomando como visão, principalmente, a abordagem mais moderna da Responsabilidade Social, que leva em consideração os interesses de todas as partes que se envolvem com a organização.

De caráter complexo, o programa de aprendizagem jovem exige das organizações uma dedicação especial ao desenvolvimento do trabalho dos participantes do programa, uma vez que faz da organização um campo de treinamento do futuro profissional que entrará no mercado de trabalho.

Protegido por lei, regulado por leis trabalhistas e definido por contrato de tempo pré-estabelecido, o jovem que se encontra no papel de aprendiz é uma responsabilidade social da organização de treiná-lo adequadamente para se tornar um profissional qualificado para o mundo empresarial, assim como possibilitar um ambiente de trabalho adequado ao seu potencial ainda limitado e por vezes restrito às obrigações estudantis.

Diante de tal perspectiva, questiona-se: “O Programa Jovem Aprendiz implementado pela Mônaco Motocenter – São Luís reflete o seu papel de Responsabilidade Social Corporativa?”.

Com esta pesquisa pretende-se responder este questionamento. O objetivo geral deste trabalho é analisar o Programa Jovem Aprendiz da Mônaco Motocenter – São Luís como Responsabilidade Social Corporativa. Como objetivos específicos: Fazer um levantamento teórico sobre o tema Responsabilidade Social; verificar a percepção dos gestores e participantes sobre o Programa Jovem Aprendiz como Responsabilidade Social; e apresentar os resultados e discussões dos dados.

O presente trabalho foi elaborado, em seu primeiro momento, a partir de pesquisa bibliográfica e documental acerca do tema trabalho, em segunda instância, foi realizada uma pesquisa descritiva exploratória por meio de estudo de caso tomando como campo a empresa Mônaco Motocenter em São Luís.

As limitações enfrentadas para a realização da pesquisa foram: a escassez de bibliografias atualizadas e científicas a respeito do foco do trabalho; as limitações de informações e dados que a organização em estudo pôde contribuir; e a influência da subjetividade que pode ocorrer por parte do autor ao interpretar os dados levantados durante a pesquisa.

O trabalho está dividido em seções que objetivam facilitar o entendimento dos leitores. Os capítulos dois, três e quatro apresentam o referencial teórico acerca do tema. No capítulo cinco é apresentado os procedimentos metodológicos utilizados no trabalho. O sexto capítulo é responsável de apresentar os resultados nas análises obtidas pela pesquisa. Por fim, o último capítulo apresenta as considerações finais do trabalho.

2 RESPONSABILIDADE SOCIAL

Neste capítulo, será abordado o conceito de Responsabilidade Social, definindo seu histórico e suas principais percepções.

2.1 Histórico

O princípio Responsabilidade Social Corporativa, segundo Maximiano (2014, p. 436) “[...] baseia-se na premissa de que as organizações são instituições sociais, que existem com autorização da sociedade, utilizam os recursos da sociedade e afetam a qualidade de vida da sociedade”.

A concepção da corrente da Responsabilidade Social teve como um de seus precursores o escocês Andrew Carnegie, fundador da U.S Steel, que, em 1899, ao publicar “O Evangelho da Riqueza”, estabeleceu os dois princípios da Responsabilidade Social Corporativa: caridade e custódia ou zelo.

O princípio da Caridade determina que os indivíduos mais afortunados da sociedade devam cuidar dos desafortunados. O princípio da Custódia ou Zelo, deriva da Bíblia e estabelece que as organizações e os indivíduos ricos devam ver-se como guardiões das riquezas com a confiança do resto da sociedade, e assim sendo podem usar essas riquezas de acordo com o que a sociedade julgar legítimo. Ainda sobre o Princípio da Custódia ou Zelo, como coloca Maximiano (2014, p. 436) “[...] o papel da empresa é também aumentar a riqueza da sociedade, por meio de investimentos prudentes e uso cauteloso dos recursos sob sua responsabilidade”.

A questão da responsabilidade com a sociedade por parte de uma organização privada que visa lucros começou a ganhar atenção judiciária em 1919, segundo Reis e Medeiros (2007, p. 7), com o julgamento do caso Dodge *versus* Ford, nos Estados Unidos. O caso ocorreu quando os sócios John e Horace Dodge, sócios minoritários, acusaram o presidente e acionista majoritário, Henry Ford, de tomar decisões que contrariavam os interesses lucrativos dos acionistas. Henry Ford alegava objetivos sociais, revertendo dividendos para investimentos na capacidade de produção, fundo de reservas e aumento de salários. A Suprema Corte de Michigan foi favorável aos Dodges, justificando que a corporação tem sua existência baseada nos benefícios de seus acionistas.

De acordo com Ashley (2006, p. 46), a crise econômica de 1929 juntamente com a Segunda Guerra Mundial causou grandes efeitos que influenciaram em diversos ataques à noção de que as organizações privadas tinham como responsabilidade apenas a geração de lucro para seus acionistas. A publicação de *Modern Corporation and Private Property* de Berle e Means, também ajudou a despertar a consciência sobre a Responsabilidade Social por tratar com clareza a evolução de negócios e questiona o controle disperso ideológica e geograficamente por parte dos acionistas das organizações.

Na década de 1950, outro caso relacionado à Responsabilidade Social ganhou notoriedade por seu julgamento nos Estados Unidos. Segundo Ashley (2006, p. 46), o litígio *P. Smith Manufacturing Company versus Barlow* ocorreu quando um grupo de sócios de companhia se colocou contra a doação de uma parte de recursos para a Universidade de Princeton. A Suprema Corte de Nova Jersey foi favorável à doação. Desta forma, como coloca Ashley (2006, p. 46) “[...] a Justiça determinou, então, que uma corporação pode buscar o desenvolvimento social, estabelecendo a lei da filantropia corporativa”.

As décadas de 1950 e 1960 permitiram ampla aceitação dos princípios de caridade e custódia. As companhias se viram em uma condição de aceitar que suas posições de poder os colocavam como detentores de certas responsabilidades, muito embora não aceitassem tal posição com muita satisfação. Lourenço e Schroder (2003) afirmam: “[...] até mesmo companhias que não subscreviam esses princípios percebiam que, se não aceitassem as responsabilidades sociais por sua livre vontade, seriam forçadas a aceita-las por imposição do governo”.

Para Lourenço e Schroder (2003), as décadas de 1970 e 1980 marcaram a expansão da Responsabilidade Social como doutrina no cenário empresarial e acadêmico. Nos anos 2000, a Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento (OCED) criou diretrizes para empresas multinacionais, estabelecendo princípios voluntários e padrões em conduta da responsabilidade social corporativa.

No Brasil, a Responsabilidade Social Corporativa só começou a ser trabalhada conscientemente em meados da década de 1960, quando foi criada a Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE), baseado na premissa da, “[...] aceitação por seus membros de que a empresa, além de produzir bens e

serviços, possui a função social que realiza em nome dos trabalhadores e do bem-estar da comunidade” (LOURENÇO; SCHRODER, 2003, p. 5).

Ao longo do amadurecimento do conceito e significado da Responsabilidade Social Empresarial tanto no Brasil como no mundo, foi criado o Instituto Ethos em São Paulo. De acordo com Duarte e Góis (2014), o instituto foi criado por parte de um grupo de empresários que visavam fortalecer a Responsabilidade Social no empresariado nacional. O instituto funciona como um desenvolvedor de ideias voltadas para a responsabilidade social, promovendo reflexões, cursos, seminários, palestras e outras atividades para fomentar o movimento social dentro das empresas.

2.2 Conceito

Do ponto de vista acadêmico, a concepção de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é um tema de debate quanto à sua imposição e seu conceito. De acordo com Certo e Peter (1993 apud ZENONE, 2006, p. 5) existe uma divergência nas concepções clássica e contemporânea do tema.

O enfoque clássico, defendido por pensadores como Friedman, alega que as empresas não têm a obrigação de assumir nenhum compromisso além da atividade natural da organização, uma vez que sua responsabilidade social já é realizada ao gerar empregos, renda e atender às necessidades de seu mercado. A perspectiva contemporânea, por outro lado, defende, de acordo como Certo e Peter (1993 apud ZENONE, 2006, p. 5), que “[...] as empresas são vistas como importantes e influentes membros da sociedade, sendo responsáveis por ajudar a manter e melhorar o bem-estar da sociedade como um todo”.

A visão contemporânea da RSC permitiu que fosse levantado o questionamento de quais e o que representava a sociedade como um todo. Assim tem-se a criação da teoria de *Stakeholders* (partes interessadas), primeiramente levantada por Edward Freeman em 1984, através de sua obra *Strategic Management: a Stakeholder Approach*. Tal teoria se posicionava ao definir todas as partes interessadas na organização, considerando tantos os *Shareholders* (acionistas da empresa), como também os funcionários, fornecedores, clientes, comunidade, governo e sociedade.

De acordo com Freeman (1984 apud KARKOTLI, 2007, p. 16), “[...] os *stakeholders* são qualquer grupo ou indivíduo que é afetado ou afeta o alcance dos objetivos das organizações”. A concepção de *stakeholders* é muito envolvida com ideia contemporânea de Responsabilidade Social Corporativa, uma vez que diversas das teorias mais modernas consideram que todas as partes relacionadas às organizações devem ser consideradas nas tomadas de decisões.

A perspectiva contemporânea da RSC foi amplamente discutida, sua visão renovava a ideal organizacional e aos poucos permitia que um novo olhar sobre as obrigações das organizações fosse desenvolvido por parte de estudiosos e profissionais da área de administração. De acordo com Daft (1999, p. 88), a definição mais precisa encontrada para Responsabilidade Social é como a de uma obrigação por parte da administração de tomar decisões e ações que, de alguma forma, irão impactar positivamente o bem-estar e os interesses tanto da sociedade como da organização.

Alguns autores passaram a enxergar a responsabilidade social como uma obrigação da organização perante a sociedade que ela se implantava, tendo como missão buscar efeitos positivos. Bateman e Snell (2006, p.157) utilizam o termo Responsabilidade Social Corporativa para designar o papel social da empresa, e conceituam tal termo como “[...] a obrigação que uma empresa assume perante a sociedade. A empresa socialmente responsável maximiza os seus efeitos positivos sobre a sociedade e minimiza os seus efeitos negativos”.

De acordo com Carroll (1991 apud DAFT, 1999), a responsabilidade social da empresa pode ser subdividida em quatro classes, sendo ordenadas como uma pirâmide de acordo com sua função e frequência.

Figura 1 – Pirâmide de responsabilidade social corporativa



Fonte: Carroll (apud CORTEZ; VAN BELLEN; ZARO, 2014, p. 3).

A base das classificações da Responsabilidade Social é a Responsabilidade Econômica, tendo em vista que a razão existencial da organização permeia-se na produção de bens e serviços para a sociedade e na maximização dos lucros para os proprietários e acionistas.

As Responsabilidades Legais da organização baseiam-se no fato de que a sociedade é estruturada em regras, leis e regulamentos que as empresas têm a obrigação de seguir. De acordo com Daft (1999, p. 90), “[...] Responsabilidade Legal define o que a sociedade considera importante com respeito ao comportamento corporativo adequado”. Ou seja, espera-se que as empresas sejam responsáveis pelo seguimento das leis.

A Responsabilidade Ética enquadra-se como atitudes que a sociedade espera da empresa, mas que não está codificado em lei, e não são causadas em virtude de um benefício financeiros da organização. Para ser ética, a organização deve ter princípios de equidade, imparcialidade e justiça, respeitando os direitos individuais.

E por último a Responsabilidade Discricionária, que se define como totalmente voluntária, não sendo estabelecida por uma vantagem econômica, lei ou

código de ética. Atitudes de Responsabilidade Discricionária podem ser caracterizadas por doações a instituições de caridades e contribuições financeiras a projetos comunitários. Ou seja, a responsabilidade discricionária é direcionada pela necessidade da organização de simplesmente fazer o bem.

Outra interpretação do conceito de Responsabilidade Social é a de Melo Neto e Froes (2004, p. 28), que definem a Responsabilidade Social como uma ação estratégica da empresa que busca “[...] retorno econômico social, institucional, tributário-fiscal. [...] é coletiva, mobilizadora, porque valoriza a cidadania, promove a inclusão social e restaura a civilidade”.

Essa interpretação é dada ao comparar a RSC com a prática de filantropia da empresa, percebendo-se que, de acordo com os autores, a Responsabilidade social acontece de acordo com a necessidade de se obter algo, enquanto a filantropia acontece com a intenção de causar o bem maior para a sociedade sem esperar um retorno.

O Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social considera uma empresa socialmente responsável quando:

[...] possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e consegue incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários (INSTITUTO ETHOS, 2004 apud SANTOS, 2005, p. 115).

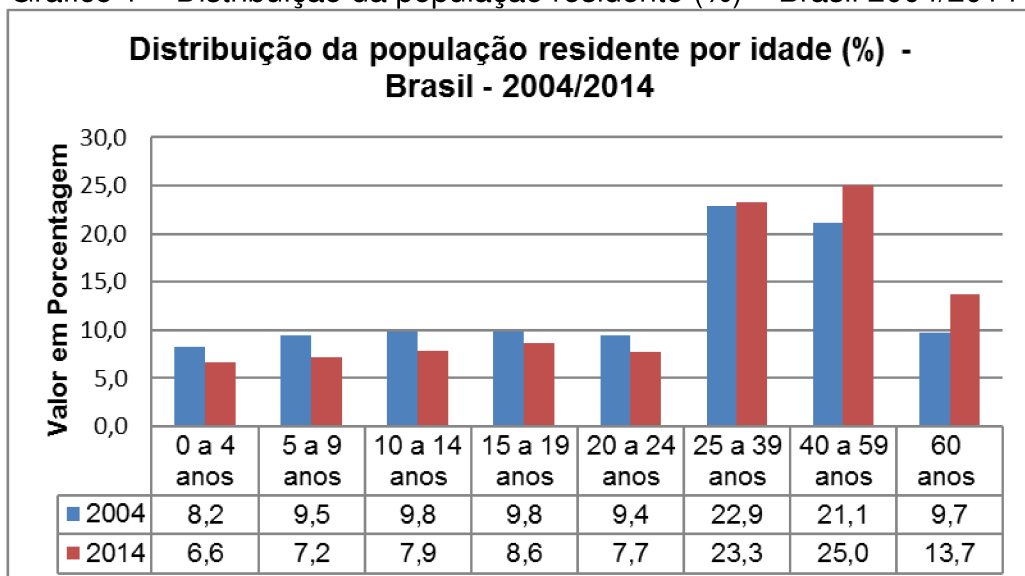
3 O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Este capítulo aborda o conceito do programa Jovem Aprendiz, alinhando seu histórico ao contexto que os jovens brasileiros vivem atualmente, explorando as determinações e objetivos do programa.

3.1 A Juventude Brasileira

A Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013, instituiu o Estatuto da Juventude, dispondo sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude (SINAJUVE), determinando que, para efeitos da lei, são consideradas jovens as pessoas entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade (BRASIL, 2013). O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entretanto, considera o jovem brasileiro o indivíduo que se encontra entre 15 (quinze) e 24 (vinte e quatro) anos de idade, por se tratar de uma faixa etária que precisa de uma especial atenção por parte daqueles responsáveis diretos pelo planejamento nacional (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015b).

Gráfico 1 – Distribuição da população residente (%) – Brasil 2004/2014



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015a).

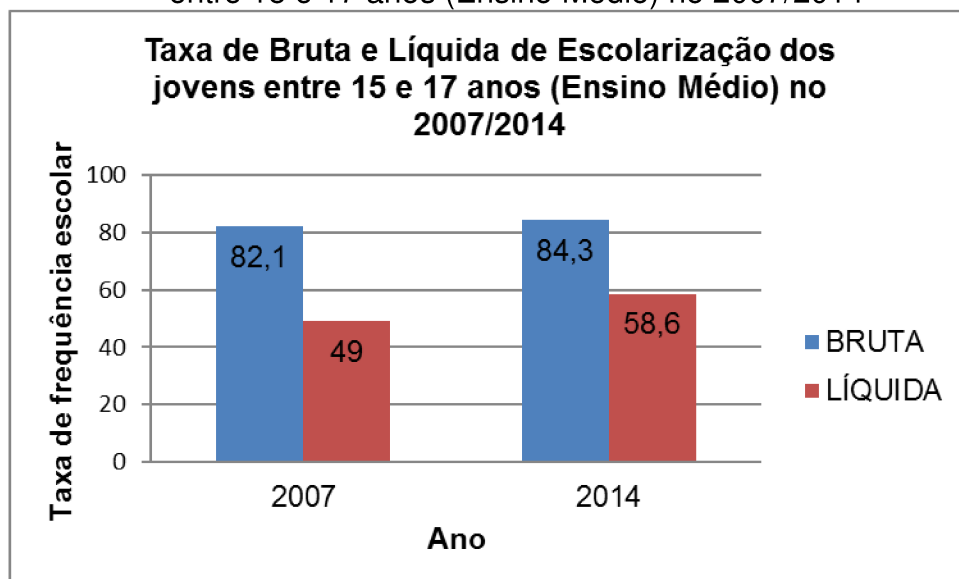
Com a definição de juventude esclarecida, a análise do Plano Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), divulgado anualmente pelo IBGE. Através do

PNAD foi possível perceber que a caracterização da população brasileira é tendenciosa a uma população mais velha, característica típica de países desenvolvidos. De acordo com a pesquisa, os grupos pertencentes ao conceito de jovem, estão diminuindo.

O gráfico 1 apresenta o desenvolvimento da população ao longo de 10 anos. No ano de 2014, o IBGE registrou a população residente de 203,2 milhões de pessoas. Percebe-se que, em termos percentuais de distribuição da população.

Dessa forma pode-se perceber o cenário que o jovem representa para a sociedade brasileira, sendo possível notar que o grupo de jovens hoje envelhece, e a perspectiva é que se torne o adulto do futuro responsável pela economia do país.

Gráfico 2 – Taxa de Bruta e Líquida de Escolarização dos jovens entre 15 e 17 anos (Ensino Médio) no 2007/2014



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015a).

A taxa de frequência escolar bruta permite a verificação da proporção de pessoas de um determinado grupo etário que frequenta escola em relação ao total de pessoas do mesmo grupo etário. Enquanto a taxa de frequência escolar líquida se dá pela proporção de pessoas que frequenta escola no nível de ensino adequado à sua faixa etária, conforme organização do sistema educacional brasileiro, em relação ao total de pessoas da mesma faixa etária, excluindo as que já completaram esse nível.

De acordo com o Fórum Nacional de Educação (FNE) ocorrido em 2014 (ver BRASIL, 2014), ocorrido em 2014, os jovens brasileiros apresentam-se com

taxas de escolarização abaixo do que se deseja, e suas médias brutas e líquidas apresentam resultados enormemente diferentes. O ideal da taxa, e o máximo que se pode atingir, é o valor de 100%. Percebe-se que a taxa líquida de escolaridade atinge apenas metade do que seria ideal, demonstrando que há jovens com idade entre 15 a 17 anos que deveriam estar matriculados no ensino médio, mas que por alguma razão ou não estão na etapa que deveriam estar, ou não estão vinculados a uma instituição de ensino ao todo.

A taxa de escolaridade bruta, por sua vez, acusa que, de acordo com a taxa líquida, há indivíduos fora da faixa etária determinada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional que estão alocados no ensino médio; uma das justificativas para tal acusação pode ser o fato de jovens em idade de ensino superior (18 a 24 anos) ainda precisarem estar no ensino médio.

Por sua vez, o Percentual de jovens de 18 a 24 anos que frequentam ou já concluíram o ensino superior de graduação é considerado baixo, de acordo com a FNE (BRASIL, 2014), alcança apenas 17,6 dos jovens. Com tais dados, é possível perceber que a juventude brasileira ainda tem sérios problemas no âmbito educacional a ser tratado, tendo em vista que o acesso à educação ainda não é o que se é desejado.

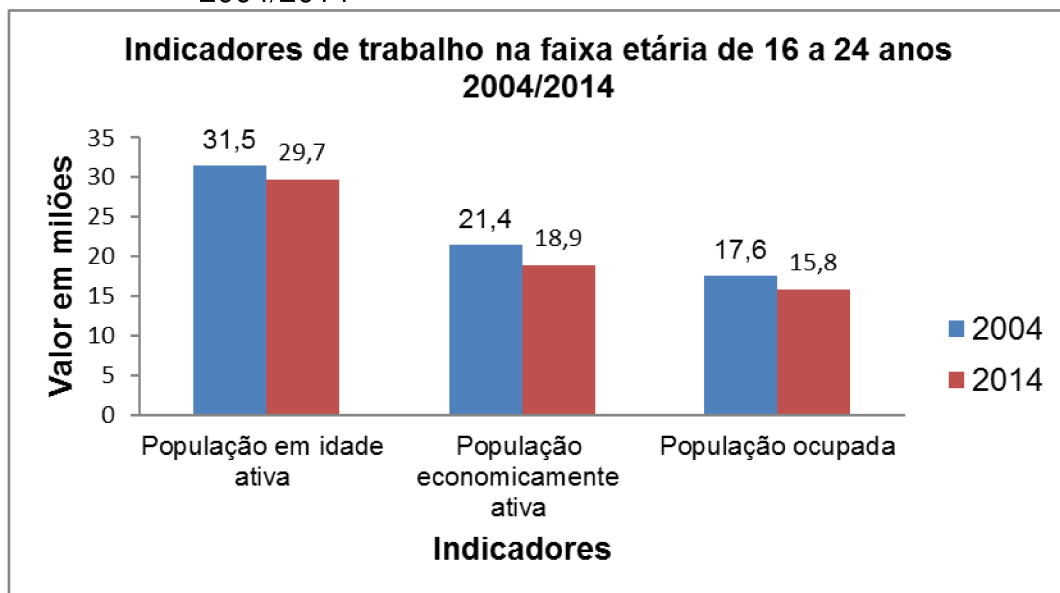
A educação de boa qualidade com aproveitamento permite que os jovens se desenvolvam como capital humano, que por sua vez favorece a este jovem a possibilidade de conseguir uma posição adequada no mercado de trabalho. O investimento em capital humano significa o melhor desempenho individual, remuneração e é gerador de riqueza e proporciona o crescimento econômico. De acordo com Cacciamali (2005 apud MATSUZAKI, 2011, p. 24), políticas que trabalham o desenvolvimento do capital humano tendem a ser mais eficazes para reduzir o nível de pobreza e desigualdade social, assim promovendo o desenvolvimento econômico e proporcionando aos jovens a possibilidade de superar barreiras e conquistar uma ocupação ou emprego.

Outro fator de influência na situação atual do jovem é sua renda familiar. A constituição familiar, assim como o papel que exerce em tal entidade, influencia o jovem na tomada de decisões. No cenário familiar o jovem vive a realidade da distribuição de renda de sua família, onde é organizado um orçamento adequado às necessidades de cada membro. Sendo assim, é na conjuntura familiar que o jovem vai encontrar a definição de suas possibilidades de aquisições.

Diante da baixa renda apresentada, e com a necessidade de manter as condições mínimas da vida, a família permite que o jovem se lance no mercado de trabalho como forma de aumentar a renda total e assim prover um sustento econômico financeiro para a sobrevivência do seu conjunto. (MATSUZAKI, 2011, p 26).

Por sua vez, a ocupação laboral também faz parte dos moldes da juventude. De acordo com Camarano, Kanso e Mello (2006 apud ANDRADE; AQUINO; CASTRO, 2009, p. 111), “[...] a saída da escola e a entrada no mundo do trabalho são dois dos processos fundamentais para a própria caracterização da juventude no ciclo de vida”.

Gráfico 3 – Indicadores de trabalho na faixa etária de 16 a 24 anos 2004/2014



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015a).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015a), em sua PNAD, indica que a população de jovens em idade de 16 a 24 anos teve uma pequena diminuição em relação ao seu número comparando o ano de 2014 ao ano de 2004. A população de jovens economicamente ativos, ou seja, jovens que estão exercendo ou que estão interessados em exercer alguma atividade econômica diminuíram em aproximadamente 2,5 milhões de jovens no espaço de 10 anos. A população economicamente ativa caiu de 67,94% do total de jovens em 2004, para 63,64% em 2014, o que significa que menos jovens na faixa etária estavam interessados em se tornar fonte de renda.

Outro indicador de interesse é o de População ocupada, referente ao número de pessoas que de fato estão exercendo uma atividade economicamente

ativa. É possível perceber, que em comparação à população economicamente ativa, a população ocupada de jovens aumentou de 82,24% em 2004 para 83,60% em 2014, ou seja, aumentou a taxa de jovens interessados em trabalhar que de fato estavam exercendo alguma atividade econômica.

3.2 Histórico do Programa Jovem Aprendiz

Os primórdios da conscientização da presença dos jovens no cenário de trabalho apareceram, no Brasil, na Constituição Federal de 1937, em seu art. 129 diz:

O ensino pré-vocacional profissional destinado às classes menos favorecidas é em matéria de educação o primeiro dever de Estado. Cumpre-lhe dar execução a esse dever, fundando institutos de ensino profissional e subsidiando os de iniciativa dos Estados, dos Municípios e dos indivíduos ou associações particulares e profissionais. É dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar, na esfera da sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados. A lei regulará o cumprimento desse dever e os poderes que caberão ao Estado, sobre essas escolas, bem como os auxílios, facilidades e subsídios a lhes serem concedidos pelo Poder Público (BRASIL, 1937).

Ou seja, o Estado se responsabilizava pelo dever de levar educação básica às classes sociais menos favorecidas. Contudo, dividia com a esfera econômica privada o encargo de criar escolas de aprendizagem profissional, com foco nos filhos dos operários ou associados das empresas.

Em 1942 surgiu o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), que foi a primeira entidade criada com a especialidade em aprendizagem, concentrando-se no setor industrial. Nesse mesmo ano, foi sancionado o Decreto de Lei nº. 5.091, considerando “[...] trabalhador, menor de 18 anos e maior de 14 anos, sujeito à formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho”. (BRASIL, 1942).

Em 1943 foi criada a Lei Orgânica do Ensino Comercial (Decreto de Lei nº. 6.141/43), que estabelecia os parâmetros da estrutura de ensino no setor do comércio. Com isso, em 1946, foi sancionado o Decreto de Lei nº. 8.621/46, criando o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC). Em conjunto com a criação do SENAC, também foi sancionado o decreto nº. 8.622/46, que dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários, “[...] estabelece direitos e deveres dos empregadores e dos trabalhadores menores relativamente a essa aprendizagem e

dá outras providências” (BRASIL, 1946a), definindo a carga horária de curso e trabalho o perfil daqueles que poderiam ocupar as vagas de aprendizes.

No dia primeiro de maio de 1943 foi sancionado o Decreto Lei 5.452, que aprovava a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dedicando a seção IV, do capítulo IV, unicamente para os deveres dos responsáveis e empregadores dos aprendizes. A CLT estabeleceu, principalmente, que o aprendiz não poderia ter seus estudos violados por conta do trabalho. Além disso, o art. 80 determinava que “[...] considera-se aprendiz o trabalhador menor de 18 e maior de 14 anos, sujeito à formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho” (BRASIL, 1943a).

Dentre as deveras modificações na CLT, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu fundamentos legais do contrato de aprendizagem. O Artigo 79, inciso XXXIII, que foi alterado pela Emenda Constitucional n.20, publicada em dezembro de 1988 pelo Diário Oficial da União, determinando a proibição de trabalho noturno, “[...] perigoso ou insalubre a menores de dezoito [anos] e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos” (BRASIL, 2011).

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), instituído pela Lei nº 8.069/90, determinou que o adolescente é a pessoa entre 12 e 18 anos. Afirma em seu artigo nº. 62 “[...] considera Aprendizagem a formação técnico profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”, destacando que deve se obedecer aos princípios de garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; execução de atividades profissionais compatíveis com o desenvolvimento do adolescente; e horário especial para o exercício dessas atividades. O art. 68 da mesma lei, aplica 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 (BRASIL, 1990).

A Lei do Aprendiz, decretada pela Lei nº. 10.097 de 19 de dezembro do ano 2000, marcou a história e imagem do Aprendiz ao levar em consideração o jovem como pessoa em desenvolvimento e sujeito a direitos civis, humanos e sociais garantidos na Constituição Federal, ressaltando seu direito à profissionalização, como já previsto no art. 227 da Constituição. A Lei nº. 10.097/2000 diz que:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze anos e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas a essa necessária. (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, art. 428/2000, apud MARTINS, 2011, p. 355).

Imposto pela Lei 11.180 de 23 de setembro de 2005, o art. 428 da CLT sofre alteração, modificando a idade dos beneficiários do contrato de aprendizagem, que a passa a considerar o jovem apto a participar do programa de aprendizagem aquele que se enquadra na faixa etária de 14 a 24 anos de idade, salvo na condição de deficiente, que tem a idade limite de 29 anos (BRASIL, 2005b).

Com o objetivo de viabilizar a aplicação da Lei do Aprendiz e ampliar as oportunidades para o programa, foi publicado no dia 2 de dezembro de 2005 no Diário Oficial da União o Decreto nº 5.598/05, que atualmente regula os contratos de Aprendiz no país.

3.3 Regulamentação do contrato do Jovem Aprendiz

O Decreto nº 5.598/05 publicado no Diário Oficial da União é regulamentação mais atual sobre o contrato de aprendiz, e permitiu que diversos programas tais como Jovem Aprendiz, Menor Aprendiz e Aprendiz Legal fossem criados e colocados em prática.

Consoante ao decreto em questão, em relação ao Contrato de Aprendiz, o programa de aprendizagem deve ser mediado perante um contrato específico ajustado com prazo determinado, nunca superior a dois anos (vinte e quatro meses). O contrato pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, e determina que o aprendiz deva estar matriculado e ser assíduo à escola em caso de não ter concluído o ensino fundamental.

Em relação a formação técnico-profissional, de acordo com o art. 6, é determinado que “[...] entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas” (BRASIL, 2005a). Enquanto o art. 7 prevê a garantia de acesso e frequência escola, horário especial para execução das atividades e a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Em seu art. 8, o decreto nº 5.598/05, determina as entidades qualificadas a trabalhar com a formação técnico-profissional dos aprendizes. Determina que estas sejam essas:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem de Transporte (SENAT);
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem de Cooperativismo (SESCOOP);
- f) Escolas Técnicas de Educação, e;
- g) Entidades sem fins lucrativos que tenham seus trabalhos focados em assistência ao adolescente e à educação profissional que são devidamente registrados no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Em relação à obrigatoriedade de contratação de aprendiz, é fixado que estabelecimentos de qualquer natureza e de médio e grande porte estão em condição de obrigatoriedade de contratar aprendiz. O art. 9 determina que o número de aprendizes corresponda, no mínimo, a 5% (cinco por cento) e no máximo a 15% (quinze por cento) dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem uma formação profissional. Em caso de descumprimento, o estabelecimento estará sujeito ao pagamento de autuações perante cada vaga que deveria existir para o programa.

O art. 15 do decreto nº 5.598/05 prevê a contratação do aprendiz diretamente efetivada pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota, ou seja, a organização de médio ou grande porte que será cenário da capacitação profissional prática é a responsável por assinar a carteira de trabalho do aprendiz, salvo quando em condições supletivas as entidades sem fins lucrativas acima mencionadas sejam as gestoras do programa de aprendizagem.

A regulamentação do contrato de aprendiz prevê benefícios aos jovens que vão além de sua didática social de qualificar seus participantes para o mercado de trabalho. Aos jovens é garantido um salário mínimo hora por sua participação, salvo quando o contrato especifique um salário mais favorável. Também é

assegurado o direito ao vale transporte de acordo com o que é previsto na Lei 7.418 de 16 de dezembro de 1985.

A jornada de trabalho do aprendiz não pode exceder 6 (seis) horas diárias, exceto para os aprendizes que tenham concluído o ensino fundamental, que podem ter a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, com a condição de serem computadas como aprendizagem teórica. Além disso, são proibidas a prorrogação ou a compensação de jornada. Tais determinações visam prevenir que o jovem tenha seu horário de ensino fundamental afetado e ou perca a oportunidade de melhor se qualificar para o campo profissional.

Sobre o campo de atuação e treinamento do programa, a regulamentação exige que sejam distintas e adequadas. As atividades teóricas do programa devem em ambiente físico adequado ao ensino, podendo ocorrer no ambiente de trabalho em caso de aula demonstrativa, não podendo ser substituída por horas de trabalho. As atividades práticas podem ocorrer na entidade qualificada para a qualificação teórica, ou no ambiente da empresa, sob a condição do jovem ser monitorado por um responsável.

O programa de aprendizagem não é apenas uma plataforma de qualificação profissional para os jovens, é encarado como um emprego e por isso é definido por leis trabalhistas. Ao contrato de aprendizagem aplica-se as disposições previstas na Lei 8.036/90 da CLT, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). A contribuição ao FGTS do aprendiz corresponderá a 2% (dois por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior.

Outra característica prevista pela regulamentação do programa é em relação às férias do aprendiz, que devem coincidir com as férias escolares, caso este ainda esteja matriculado no ensino fundamental.

O contrato do jovem aprendiz só pode sofrer alteração por conta de convenções e acordos trabalhistas quando expressamente previsto e desde que não sejam excluídos ou reduzidos os dispositivos tutelares previstos no Estatuto da Criança e do Adolescente.

A Lei do Aprendiz e o decreto 5.598/2005 também dispõe que o contrato do aprendiz extinguir-se-á em seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro anos), exceto na hipótese de aprendiz deficiente, que é considerado 29 anos a idade máxima para participar do programa. O contrato poderá sofrer rompimento em caso de desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta grave (de

acordo com o previsto no artigo 482 da CLT), em caso de ausência injustificada à escola que cause a perda do ano letivo e em caso de pedido do aprendiz;

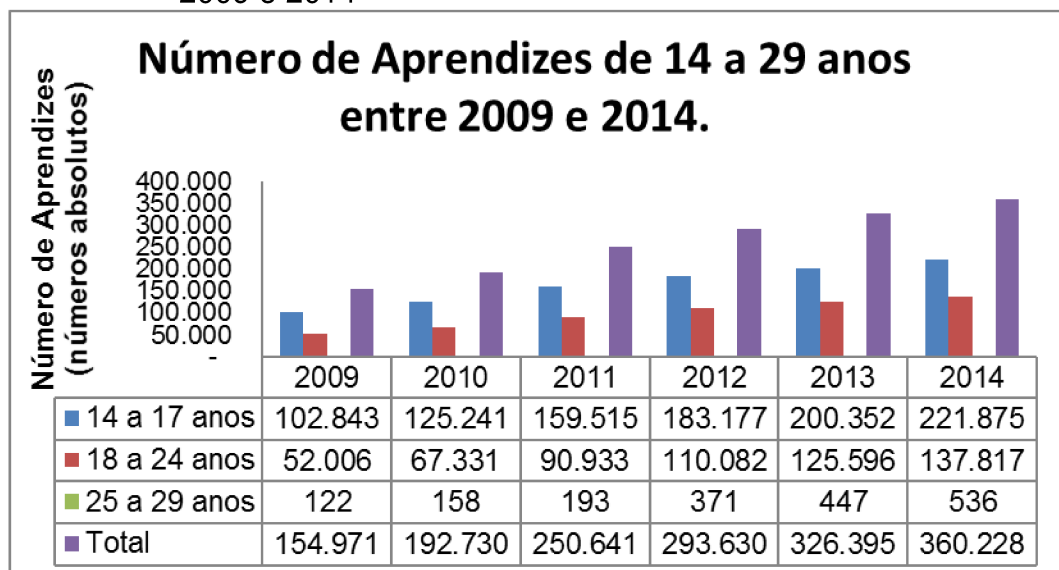
Tendo em vista que o Programa de Aprendiz tem o objetivo de qualificar jovens para o mercado profissional com atividades práticas e curso teórico, é concedido ao jovem ao concluir o programa o certificado de qualificação técnico-profissional.

4 A RESPONSABILIDADE SOCIAL DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

O programa Jovem Aprendiz, assim como qualquer outro programa de aprendizagem regulado pela Lei nº. 10.097/2000, tem a finalidade de ampliar as possibilidades de formação ao proporcionar aos jovens a primeira oportunidade no mundo do trabalho de forma qualificada e legal.

Diante do cenário do jovem brasileiro, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), organização sindical que realiza trabalhos relacionados aos direitos dos trabalhadores, divulgou em 2015 no seu anuário alguns dados relacionados ao programa Jovem Aprendiz.

Gráfico 4 – Número de Aprendizes de 14 a 29 anos entre os anos de 2009 e 2014



Fonte: Brasil (2015).

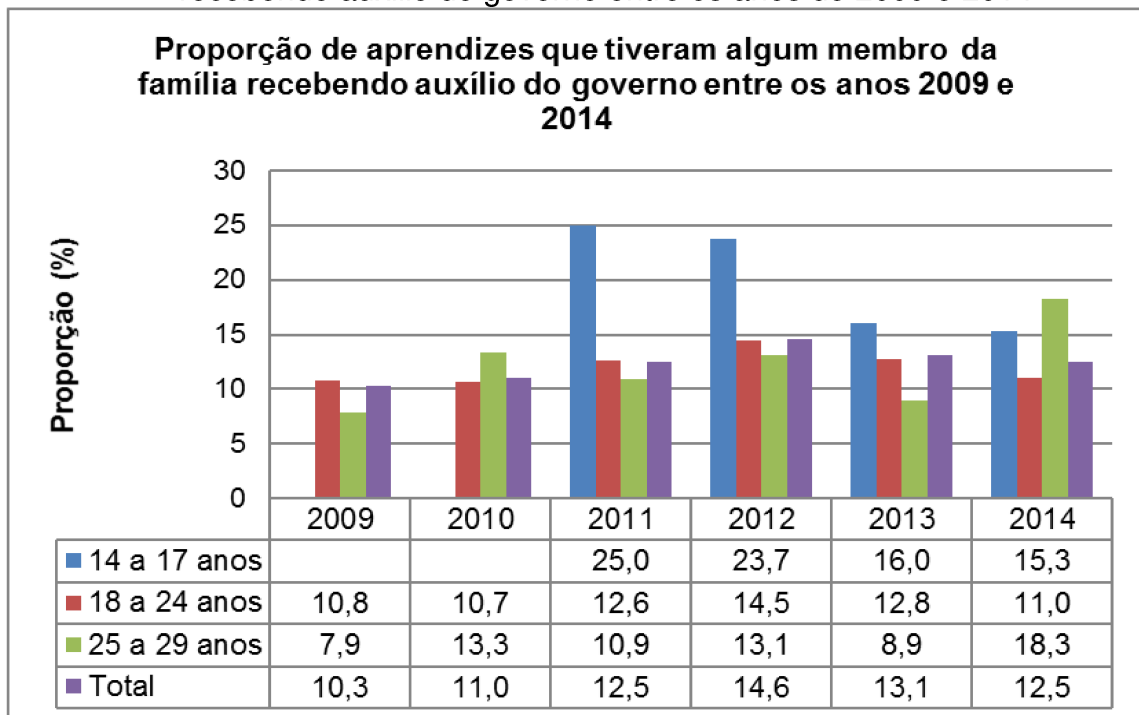
Ao longo de cinco anos de análise do programa Jovem Aprendiz, o DIEESE proporcionou a percepção de que o programa de fato passou a ter maior visibilidade perante os empresários entre os anos de 2009 e 2014. Ao longo de cinco anos, o número de vagas disponíveis para a inserção do jovem no mercado de trabalho mais que duplicou, saltando de um total de vagas de 154.971 para um total de 360.228 vagas.

Além disso, como pode ser visto no gráfico abaixo, o número de jovens na faixa etária entre 14 e 17 anos também passou a ter maior representatividade dentro

do mercado de trabalho, e com as diretrizes do programa, maior incentivo não só para frequentar a escola, mas para concluir os estudos.

O trabalho é um dos maiores desafios e preocupações do jovem, de qualquer situação econômica. O programa Jovem Aprendiz tem uma visão mais focada, entretanto, no segmento mais vulnerável da população jovem, os jovens de baixa renda. Estes, em muitas das ocasiões são pressionados a buscar precocemente uma posição no mercado de trabalho, motivados, de acordo com Gonçalves (2014, p. 193) por necessidades tais como: obter renda para a subsistência própria ou da família, para adquirir bens de consumo, ou por não acreditar que os estudos o ajudem a conseguir um lugar no mercado de trabalho.

Gráfico 5 – Proporção de Aprendizes que tiveram algum membro da família recebendo auxílio do governo entre os anos de 2009 e 2014

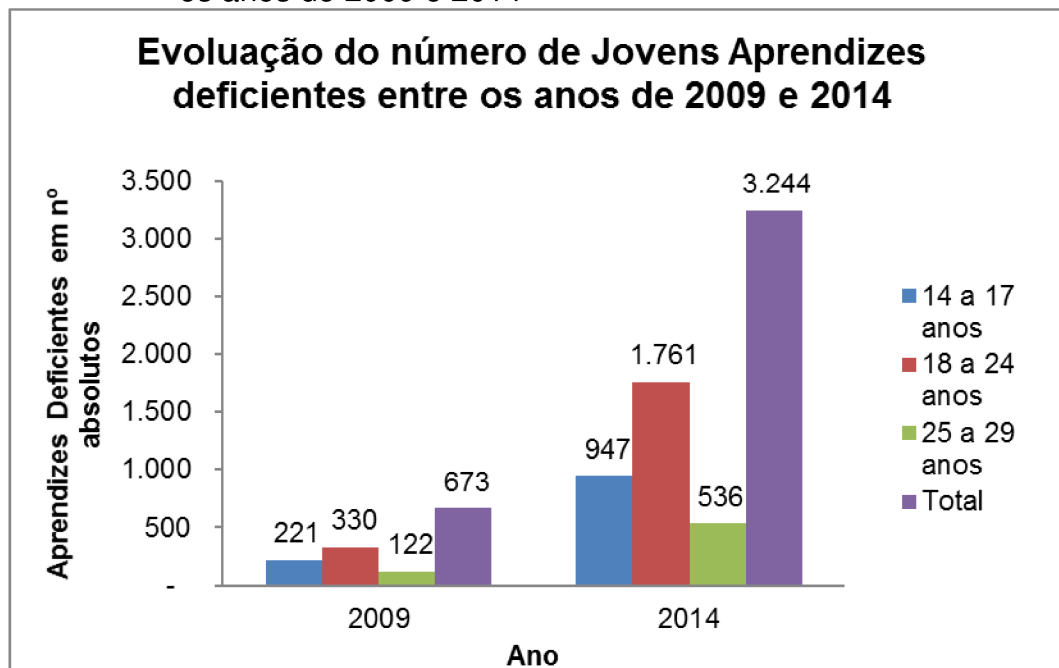


Fonte: Brasil (2015).

Com a determinação de ajudar a situação familiar, o jovem de baixa renda tende a procurar meios de ajudar na situação de seu lar. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (BRASIL, 2015), em 2014, 12,5% dos jovens aprendizes tinham algum membro da família sendo beneficiado por auxílio do governo.

A juventude sozinha já é considerada uma das dificuldades de uma colocação no ambiente laboral, e a proposta do programa Jovem Aprendiz é justamente facilitar positivamente de forma adequada a entrada do jovem brasileiro no mercado de trabalho, dessa forma, deve ser levado em consideração, também, os jovens que sofrem com as dificuldades causadas por alguma deficiência na hora de encontrar alguma atividade laboral. O número de Jovens Aprendizes com alguma deficiência no programa, entre os anos de 2009 e 2014, aumentou em quase cinco vezes, permitindo a conclusão de que o programa afeta positivamente também os jovens portadores de deficiência, embora, de acordo com a Cartilha de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2009), o jovem aprendiz deficiente não deve ser levado em consideração para a cota de deficientes da empresa.

Gráfico 6 – Evolução dos números de Jovens Aprendizes deficientes entre os anos de 2009 e 2014



Fonte: Brasil (2015).

De acordo com Silva, Macedo e Figueiredo (2009), a juventude brasileira dispõe de diversas situações de dificuldade para adentrar e se qualificar para o mercado de trabalho, diante de tal situação, as políticas de juventude possuem duas opções para o norteamento do jovem, são elas:

[...] a primeira [opção] é preparar o jovem para fazer a transição, procurando facilitar as contratação e oferecer-lhe melhores oportunidades de trabalho. A

segunda é, ao contrário, prolongar sua escolarização, o que eventualmente redundaria em desincentivar sua entrada no mercado de trabalho. Como se verá, no Brasil, já há políticas federais importantes que procuram combinar os dois enfoques. Um terceiro tipo de intervenção é aquele que visa regulamentar a participação dos jovens no mercado de trabalho e concilia-la com a continuidade dos estudos (SILVA; MACEDO; FIGUEIREDO, 2009, p. 120).

O programa Jovem Aprendiz tem como proposta oferecer ao jovem brasileiro uma ocupação laboral ao mesmo tempo em que estimula o jovem a concluir seus estudos e se adequarem para o mercado de trabalho através de cursos profissionalizantes. Dessa forma, em base, o programa capacita os jovens para que assumam posições de trabalho no futuro.

Pautado por lei, fiscalizado pelo Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) e pelo Ministério Público (MP), e com a pena de pagamento de atuações em caso de descumprimento da cota de vagas de jovens aprendizes prevista pela Lei nº10.097/2000, o programa de Aprendizagem é para a organização uma responsabilidade social legal.

Caracterizada por uma obrigação em lei, a Responsabilidade Social do programa pode ser enquadrada como uma responsabilidade legal ou ética sob a visão de Carroll; ou, ainda, vista como uma atuação da teoria de Shareholder, levando em consideração que o programa tem suas regras e efeitos pautados na participação de personagens que vão além de acionistas (*stakeholders*), e contam a com a participação do governo, da sociedade, comunidade e funcionários em seu plano de ação.

O programa Jovem aprendiz é uma forma da organização ampliar sua relação com a comunidade, tendo em vista que o jovem representa a região onde vive e a empresa atua. Além disso, o programa, como responsabilidade social, promove o desenvolvimento da comunidade através da geração de renda, trabalho e incentivo à educação do jovem. Permitir a atuação do jovem em uma atividade laboral da organização é mostrar a importância da diversidade e da inclusão socioeconômica.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia, de acordo com Barros e Lehfeld (2007, p. 2) refere-se a um conjunto de procedimentos que devem ser considerados na aquisição do conhecimento. A pesquisa científica deve sua autenticidade à aplicação de métodos por meio de processos e técnicas.

Neste capítulo, serão apresentadas as técnicas que foram utilizadas para a elaboração do trabalho.

5.1 Método de abordagem da pesquisa

O método é a ordem que deve ser imposta aos processos necessários para atingir um objetivo. Para a ciência, de acordo com Cervo, Bervian e Silva (2007), o método é conjunto de procedimentos impostos na investigação e demonstração da verdade. De acordo com Prodanov (2013), a pesquisa pode ser qualificada por sua abordagem, sendo esta qualitativa ou quantitativa. A pesquisa sobre o programa Jovem Aprendiz na empresa Mõnoaco Motocenter é considerada, principalmente, qualitativa, pois se trata de uma amostra pequena cujo seu estudo busca entender a realidade e conhece-la melhor. Entretanto, a pesquisa também tem seu caráter quantitativo, ao traduzir em números as opiniões e informações coletadas para melhor analisar os resultados.

5.2 Tipos de pesquisa

O ser humano é naturalmente curioso, interessado em desvendar verdades e aprofundar seus conhecimentos, o que leva o homem a investigar curiosidades sob uma diversa gama de aspectos e dimensões. O tratamento dado à investigação admite diferentes abordagens, variando de acordo com o objeto de estudo, objetivos visados e qualificação do pesquisador. Sendo assim, é natural, de acordo com Cervo, Bervian e Silva (2007), a existência de inúmeros tipos de pesquisa.

De acordo com Vergara (2014), existem diversas taxinomias de tipos de pesquisa. Os dois critérios básicos são a finalidade e os meios da pesquisa.

Quanto aos meios, esta pesquisa é uma pesquisa de campo, bibliográfica e estudo de caso. É uma Pesquisa de Campo por ser uma investigação empírica,

que foi realizada na empresa Mônaco Motocenter. Bibliográfica por ser indispensável para a pesquisa de qualquer área e espécie, pois se caracteriza pela sua essencialidade de ser o levantamento do referencial teórico de qualquer apuramento de fatos. E também tem caráter de Estudo de Caso, pois, segundo Vergara (2014, p. 44) tem caráter de detalhamento e aprofundamento sobre um caso particular.

Quanto aos fins da investigação, a pesquisa aqui realizada caracteriza-se por ser do tipo exploratória, uma vez que, de acordo com Cerro, Bervian e Silva (2007), não requer a elaboração de hipóteses, mas define objetivos e busca mais informações sobre o determinado assunto em estudo. A pesquisa exploratória objetiva a familiarização com um fenômeno ou a obtenção de uma nova percepção dele. Ainda segundo o mesmo autor, a pesquisa também apresenta caráter descritivo, uma vez que investiga a situação de uma determinada organização social. É uma pesquisa que visa à identificação das representações sociais e o perfil de indivíduos e grupos assim como a estrutura, forma e função de uma organização empresarial.

5.3 Universo e amostra

O universo a ser estudado é um fator muito importante a ser considerado durante a pesquisa. Por vezes o objeto de estudo se encontra em números muito elevados, fazendo-se necessária uma extração de apenas uma parte do grupo total a ser estudado para que seja elaborada uma conclusão da pesquisa. Entretanto, a pesquisa em questão trata de um universo reduzido, sendo que seja possível uma exploração detalhada com cada Jovem Aprendiz que trabalha na empresa Mônaco Motocenter na cidade de São Luís, nosso campo de estudo.

5.4 Local

A pesquisa foi realizada nas duas lojas da Mônaco Motocenter em São Luís. Honda Mônaco Motocenter, localizada na Av. dos Africanos, 79 - Areinha, São Luís - MA, 65031-410, e na Mônaco Motocenter Maranhão, localizada na Avenida Jerônimo Albuquerque Maranhão 3 - quadra 4, São Luís - MA, 65051-210.

5.5 Instrumento de coleta de dados

A coleta de dados é uma fase da pesquisa utilizada para obter informações da realidade do universo estudado. O instrumento de coleta de dados utilizado para a obtenção de informações sobre o universo da pesquisa foi através da Observação Direta Extensiva, por meio de entrevistas e questionários.

A entrevista de caráter padronizado e estruturado foi realizada com a gerente geral da loja na cidade de São Luís. Os questionários compostos por questões fechadas e abertas foram realizados com os jovens aprendizes que realizam trabalho na organização em questão.

5.6 Coleta de dados

A coleta de dados aconteceu durante o mês de maio de 2016, por meio do questionário com perguntas fechadas e abertas e sua aplicação com a entrega através da gerente geral da Mônaco Motocenter, permitindo que os jovens tivessem o prazo de dois dias para responder honestamente às perguntas feitas.

5.7 Tratamento dos dados

O tratamento de dados, de acordo Prodanov e Freitas (2013), é uma etapa que representa a obtenção dos dados coletados por meio da aplicação de técnicas de pesquisa. Sendo uma pesquisa de caráter qualitativo e quantitativo, os dados obtidos foram selecionados, codificados, tabulados e interpretados.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com a construção do ponto de vista teórico já existente relacionado ao tema da pesquisa em questão e com os métodos utilizados para o seu desenvolvimento já esclarecidos, neste capítulo iremos explorar a caracterização do campo da pesquisa assim como analisar os resultados extraídos.

6.1 Caracterização da Mônaco Motocenter

Presente no mercado há 36 anos, o Grupo Mônaco atualmente é considerado uma das organizações mais sólidas do Brasil. O grupo opera em diversas atividades, tais como na distribuição de caminhões e ônibus Volkswagen e Man, veículos Fiat e motocicletas Honda. Ou seja, atua no seguimento de transporte brasileiro, permitindo a mobilidade de pessoas, riquezas e desenvolvimento do país, com produtos e serviço de qualidade.

O grupo está presença de uma equipe de colaboradores capacitados e treinados atuando nos cinco estados em que está presente: Amapá, Maranhão, Mato Grosso, Pará e Piauí. Busca constantemente a excelência nas relações da empresa, na conduta ética de cada colaborador em pleno respeito às leis e ao bem-estar de todos, inclusive ao meio ambiente.

O trabalho em questão irá abordar o papel da responsabilidade social da empresa Mônaco Motocenter, perante a execução de seu programa Jovem Aprendiz.

Com a finalidade de melhor entender o dinamismo em que a empresa em estudo adota e trabalha o programa de aprendizagem, a análise da pesquisa está dividida na percepção da estrutura do programa, e de acordo com os pontos de vista da gestão da empresa e dos jovens aprendizes.

6.2.1 Quanto as características do programa

Conforme pesquisa realizada na empresa Mônaco Motocenter utilizando-se de questionários e entrevistas, foram coletadas as seguintes informações

relacionadas ao programa de aprendizagem desenvolvido pela empresa como parte de sua responsabilidade social com a comunidade ludovicense.

O programa Jovem Aprendiz foi implantado na organização a partir da obrigação legal determinada pela Lei nº. 10.098/2000, que obriga estabelecimentos de médio à grande porte adotarem o programa de aprendizagem. Cumprindo a cota mínima, o programa da Mônaco Motocenter é cenário de aprendizagem prática para o total de cinco alunos, entretanto, tendo em vista o desenvolvimento positivo, um dos participantes foi efetivado pela empresa antes de seu contrato de aprendiz ser concluído, e com isso foi transferido para o estabelecimento do Grupo Honda de outra cidade, conforme explicação da gerente comercial da Mônaco Motocenter em São Luís. Sendo assim, o programa de aprendizagem é hoje desenvolvido por quatro jovens.

Presente em duas lojas na cidade de São Luís, a empresa está ativa no mercado ludovicense a seis anos, de acordo com a gerente comercial. Considerada um estabelecimento de grande porte, a empresa conta com 162 funcionários no estado do Maranhão, sendo que por volta de 100 atuantes na cidade de São Luís nas duas lojas estudadas.

Disposto de acordo com a regulamentação do programa de aprendizagem, os jovens aprendizes têm a carteira de trabalho assinada pela empresa Mônaco Motocenter, onde desenvolvem as atividades práticas do programa, enquanto a empresa tem contrato assinado com o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, que oferece as atividades teóricas para os aprendizes ao desenvolver os cursos de Aprendizagem Comercial Profissional em Administração e Aprendizagem Comercial Profissional em Comércio.

Ainda de acordo com os participantes do programa, a empresa Mônaco Motocenter disponibiliza através do contrato os benefícios de auxílio transporte, alimentação e saúde.

A atual turma de aprendizes tem previsão para terminar o contrato de aprendizagem ao curso de 12 meses, em outras palavras, sendo que os aprendizes iniciaram suas atividades em outubro de 2015, logo o completo ciclo de aprendizagem deste grupo terá fim no mês de dezembro de 2016.

6.2.2 Quanto ao ponto de vista da empresa

De acordo com a entrevista realizada com a gerente comercial das duas lojas estudadas, a Mônaco Motocenter, o programa de aprendizagem foi implantado na empresa tanto por sua proposta de desenvolvimento social, quanto pela obrigação legal à empresas de grande porte.

Ainda consoante à gerente comercial da loja, o programa de aprendizagem iniciou em abril de 2014. Sendo assim, a Mônaco Motocenter, de acordo com a classificação de responsabilidade social de Carroll (1991 apud DAFT, 1999), exerce a Responsabilidade Social Legal, sinalizando que a organização tem em consideração o que sociedade julga como importante através do poder judiciário.

Segundo o Decreto nº 5.598/05, seu artigo 8º, determina as instituições qualificadas para trabalhar com a formação técnico-profissional do programa, e como sendo uma empresa da área do comércio, programa teórico do Jovem Aprendiz da empresa em estudo é desenvolvido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), onde cada jovem recebe o benefício da Aprendizagem Profissional Comercial em Administração ou em Vendas.

A gerente comercial da Mônaco Motocenter em São Luís avalia o programa como, em geral, positivo, pois permite aos jovens a possibilidade de conhecer o mercado de trabalho de forma que seus estudos não sejam prejudicados, ao mesmo tempo em que a empresa se beneficia por moldar possíveis futuros funcionários de acordo com as premissas da organização.

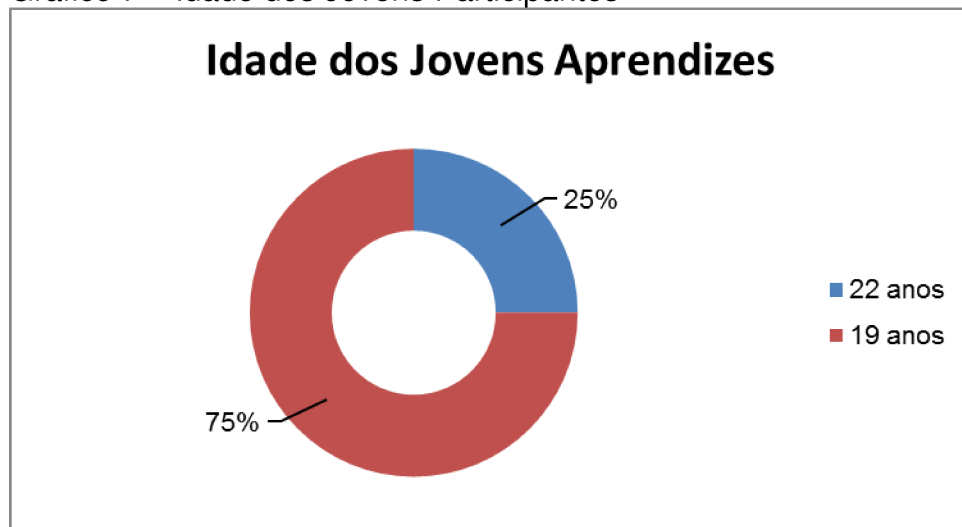
Perguntada sobre o benefício para a Mônaco em detrimento da contratação de aprendizes, a gerente comercial afirma que a empresa acredita no crescimento socioeconômico do país, e acaba ganhando benefícios ao contribuir para o crescimento profissional do jovem.

Por fim, em relação a visão da empresa sobre seu papel como responsável social trabalhar com jovens aprendizes, a visão que a organização tem é de que contribui para o futuro do jovens ao oferecer uma oportunidade de se identificar profissionalmente como uma atividade, além de ser um contrato seguro de tempo determinado e que lhe possibilita a chance de ser contratado permanentemente pela organização, em suma, sua responsabilidade social é cumprida ao fornecer oportunidades para que os jovens tenham experiência e sejam mais conscientes em relação às suas escolhas profissionais.

6.2.3 Quanto ao ponto de vista dos aprendizes

Em relação ao ponto de vista dos participantes do programa, foi realizado o questionário com perguntas principalmente fechadas, para que fosse possível traçar o perfil e o ponto de vista que têm sobre a atividade que desenvolvem.

Gráfico 7 – Idade dos Jovens Participantes



Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

No gráfico 7 é enquadrada a idade dos jovens participantes do programa jovem aprendiz. São jovens com idades de 19 e 22 anos, representando o segundo grupo com maior participação no programa de aprendizagem segundo o DIEESE, o grupo de jovens adultos da faixa etária entre 17 e 24 anos. Todos os participantes se identificaram como do sexo feminino.

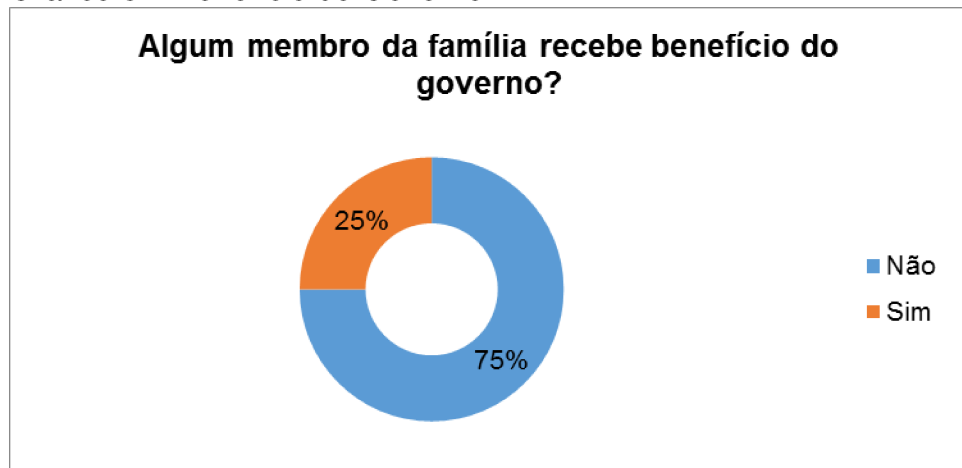
Diante da pesquisa, em suma, nenhum dos jovens se identificou como portador de deficiência física, motora ou mental, o que impossibilita, de acordo com o Decreto nº 5.598/05, algum jovem aprendiz na faixa etária de 25 a 29 anos de idade, faixa etária exclusiva para jovens deficientes. O programa não enquadrava jovens aprendizes menores de idade, que ainda estão a completar a educação básica.

Os jovens aprendizes participantes do programa da empresa Mônaco Motocenter possuem formação concluída no ensino médio. Quando questionados sobre o engajamento estudantil atual, os jovens todos se identificaram como

engajados em outras opções. Ou seja, todos eles são formados no ensino médio, mas não estão matriculados na universidade.

Como Cacciamali (2005, apud MATSUZAKI, 2011, p. 24) coloca, a educação é o principal fator de desenvolvimento do capital humano, eficaz em estimular a redução da desigualdade social e promover o crescimento econômico. De acordo com o que é observado, enquanto a empresa possui jovens todos já formados no ensino médio, não há um estímulo ou exigência de uma graduação superior dos jovens aprendizes, pois quando perguntados se a empresa incentiva à educação superior, metade dos respondentes afirmou que não se sentiam incentivados a uma graduação universitária por estímulo da empresa.

Gráfico 8 – Benefício do Governo



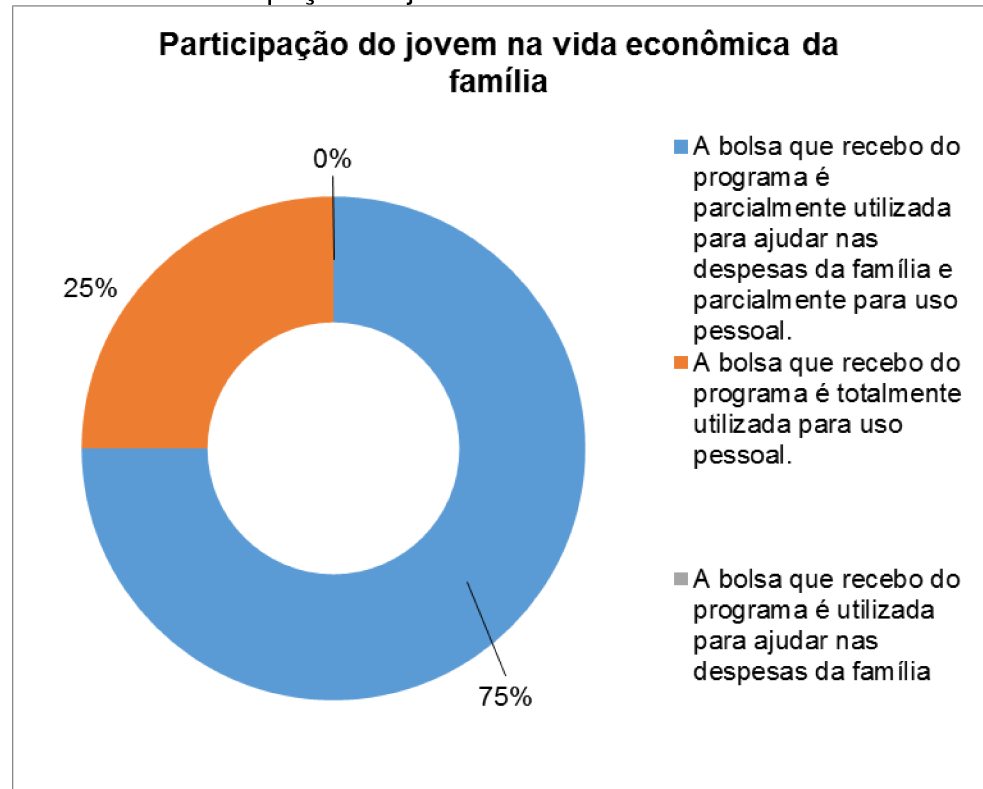
Fontes: Dados da Pesquisa (2016).

De acordo com o gráfico 8, apenas um jovem aprendiz do programa convive com um membro da família que é beneficiado pelo governo, o que significa que precisa de alguma ajuda governamental para manter a renda da família. Todos os jovens que responderam ao questionário alegaram que a renda familiar varia na média de 1 a 3 salários mínimos, incluindo a bolsa financeira que recebem do programa. Nenhum dos jovens inscritos no programa possui responsabilidades paternas e todos dividem a residência com os pais e irmãos.

De acordo com Matsuzaki (2010), o cenário de renda da família define as possibilidades de aquisição do jovem, e caracteriza sua necessidade diante da geração de renda para a sustentação própria ou da família. Os jovens participantes do programa, enquanto não enquadrados em condições financeiras altas, demonstram certo conforto financeiro em seu lar, e, de acordo com os dados ainda a

serem apresentados, não tomam como responsabilidade a sustentação de sua família por meio da bolsa financeira recebida pelo programa.

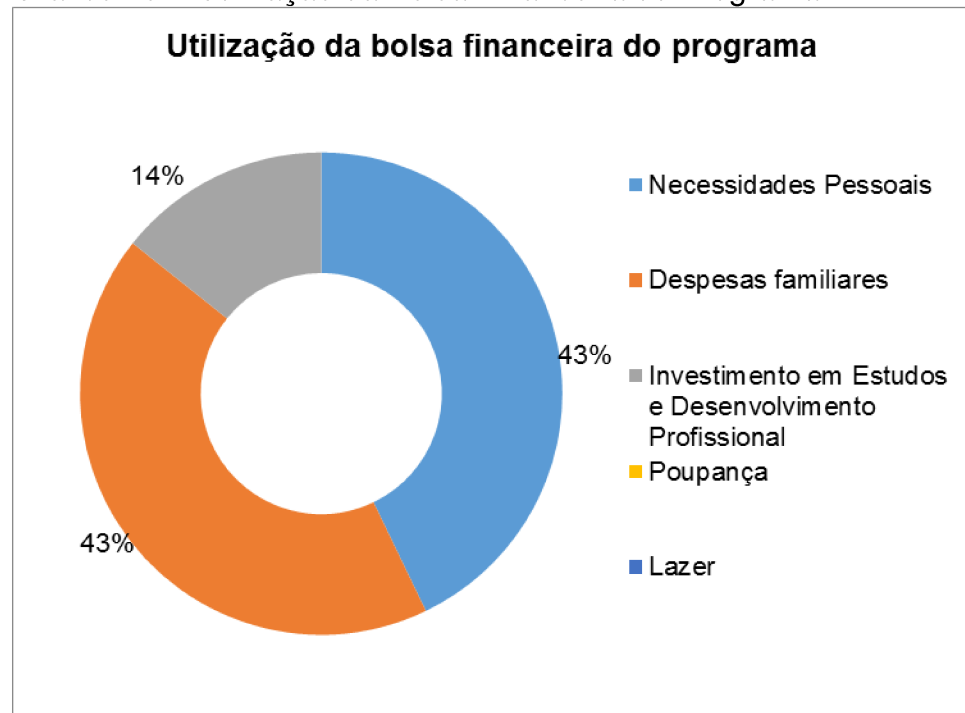
Gráfico 9 – Participação do jovem na vida econômica da família



Fontes: Dados da Pesquisa (2016).

De acordo com o gráfico 9, nenhum dos jovens tem o uso da bolsa direcionado exclusivamente para o sustento familiar, 75% dos participantes, o que corresponde a 3 jovens, utilizam apenas uma parte de seu benefício financeiro para as despesas da família, enquanto direcionam outra parte para uso pessoal, enquanto isso, 1 participante, na verdade, tem o privilégio de ter uso da bolsa financeira totalmente para uso próprio.

Gráfico 10 – Utilização da Bolsa Financeira do Programa



Fontes: Dados da Pesquisa (2016).

O gráfico 10 soma-se ao gráfico 9, e demonstra que as maiores preocupações dos jovens participantes do programa são as contribuições na participação da renda familiar e na satisfação de necessidades pessoais, mais ainda assim há o investimento nos estudos e desenvolvimento profissional. Vale salientar que, perguntados sobre o uso da bolsa, cada questionário permitia a escolha das duas respostas mais pertinentes.

Com os gráficos 9 e 10, é possível a denotação de que os jovens participantes no programa de aprendizagem da Mônaco Motocenter, enquanto ainda responsáveis parcialmente por ajudar nas despesas familiares de suas residências, são jovens de uma classe social que os permitem ter investimentos em uso pessoal. Percebe-se, assim, que, em concordância com o PNAD do IBGE 2015, a juventude na faixa etária entre 16 a 24 anos não está apenas mais economicamente ativa em relação ao todo de jovens nessa mesma faixa de idade, mas também se preocupando em estar ocupada para a realização de desejos pessoais.

Gráfico 11 – Motivação para a participação no programa



Fontes: Dados da Pesquisa (2016).

O gráfico 11 vem com a proposta de esclarecer que os jovens aprendizes da Mônaco Motocenter não são inspirados a participar do programa de aprendizagem por conta de necessidades financeiras da família. Por outro lado, os jovens do programa em questão demonstram interesse principalmente em seu desenvolvimento profissional.

Ao serem questionados sobre a motivação de fazer parte do programa, era possível escolher até duas opções. Todos os participantes do programa concordaram em entrar no mercado de trabalho como motivação, e ainda destacaram a necessidade de conquistar a independência e os cursos profissionalizantes que o Jovem Aprendiz é oferecido através do SENAC.

Com o interesse dos jovens em estudo mais focados em sua profissionalização, compreende-se que estão perfeitamente alinhados à proposta objetiva dos programas de aprendizagem, que segundo a Lei nº. 10.097/2000, é a formação técnico-profissional do jovem.

Tendo em vista que o principal objetivo do programa Jovem Aprendiz é fornecer a formação técnico-profissional metódica, e assim inserir o jovem no mercado de trabalho, de acordo com a Lei do Aprendiz, é importante analisar a eficácia de seu desenvolvimento. Ao serem perguntados sobre o campo teórico e prático do projeto social que participam, todos os jovens concordaram que tanto os cursos profissionalizantes, quanto os treinamentos práticos que vivenciam são

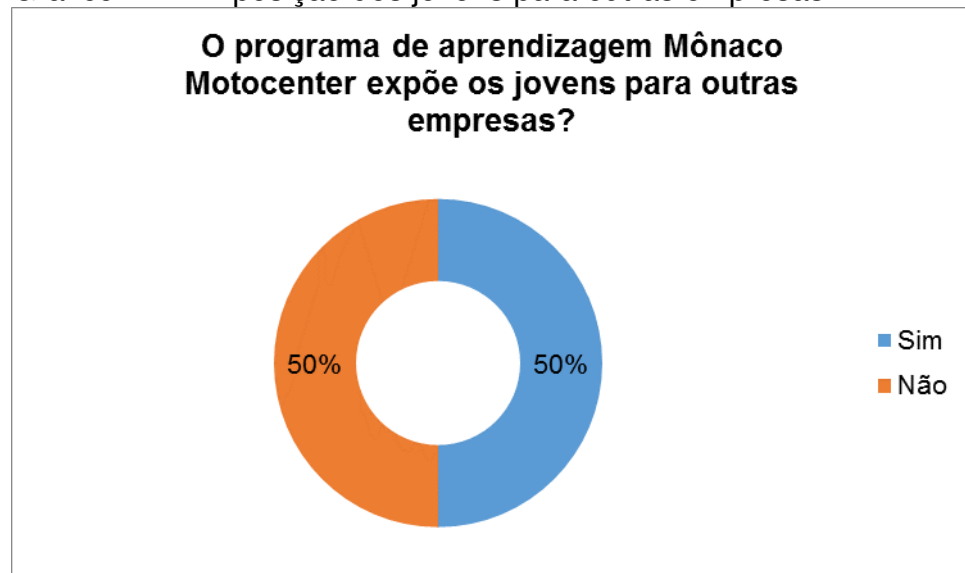
eficazes em suas propostas de lhes desenvolver profissionalmente para o mercado de trabalho.

Sendo assim, o programa de aprendizagem cumpre com sua responsabilidade social legal perante aos jovens, o seu papel de contribuir para o formação e desenvolvimento profissional dos jovens no mercado de trabalho.

Com a percepção positiva do desenvolvimento teórico e prático do programa de aprendizagem pelo ponto de vista dos jovens aprendizes, diante o questionamento sobre a satisfação perante sua oportunidade no mercado de trabalho, os participantes atuais do programa afirmam que acreditam que o programa de aprendizado favorece sua entrada no mercado de trabalho.

De acordo com Melo Neto e Froes (2004), a Responsabilidade Social está, entre outras coisas, na valorização da cidadania e na promoção de inclusão social, sendo assim, o programa de Aprendizagem cumpre sua proposta como responsabilidade social perante sua obrigação com a comunidade de desenvolver profissionalmente os jovens da sociedade em que a empresa está inserida, uma vez que trabalha com a capacitação de uma amostra da juventude para que esta tenha melhores oportunidades no mercado de trabalho.

Gráfico 12 – Exposição dos jovens para outras empresas



Fontes: Dados da Pesquisa (2016).

O gráfico 12, entretanto, traz uma avaliação sobre como a empresa Mônaco Motocenter expõe seus jovens para outras empresas. Do total de participantes questionados, 50% dos jovens acreditam que a empresa não expõe o

jovem para o mercado de trabalho, ou seja, outras empresas, enquanto os outros 50% acreditam que a empresa permite contato positivo com outras organizações.

A maioria dos participantes concorda que o programa desenvolve profissionalmente por permitir um primeiro contato com o mercado de trabalho, permitindo uma experiência real do que é fazer parte de uma organização empresarial.

O programa, de acordo com o ponto de vista dos participantes, permite a evolução do jovem a partir da oportunidade que empresa oferece de ser seu primeiro ambiente de trabalho, colocando em perspectiva a realidade do que é a prestação de uma atividade laboral para a conquista de renda, permitindo ao jovem um primeiro contato com o mercado de trabalho de como se integrar a ele.

O programa de aprendizagem da Mônaco Motocenter caracteriza-se por sua abertura ao contato tanto com as imposições governamentais, quanto com as necessidades de uma parte da comunidade ludovicense. A percepção de personagens que devem ser considerados para a tomada de decisões na organização para que o programa de aprendizagem continue a ser positivamente avaliado por seus participantes, caracteriza uma aproximação aos conceitos mais contemporâneos de Responsabilidade Social, tal como, por exemplo, a visão dos Shareholders, e de acordo com o Instituto Ethos, demonstra o seu papel social, pois possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes envolvidas com a organização.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como proposta verificar o desempenho da responsabilidade social exercida pela empresa Mônaco Motocenter de São Luís/Maranhão, ao cumprir sua cota do programa Jovem Aprendiz, tanto do ponto de vista da empresa quanto dos jovens participantes.

Sendo assim, o dentre os levantamentos pesquisados, foi possível identificar as razões que levaram a organização a implantar o programa de aprendizagem, assim como se este é visto como um exercício de sua responsabilidade social, também se observou o perfil da empresa. Com maior interesse na percepção dos participantes do programa, maior beneficiário do Jovem Aprendiz, a pesquisa procurou discernir o cenário que estes jovens vivem, conhecer as razões que os motivaram a participar do programa, sua percepção sobre os benefícios da aprendizagem, assim como verificar se eles se sentem beneficiados por serem jovens aprendizes.

O desenvolvimento desta pesquisa, através das respostas dos jovens e da empresa e em consonância com o levantamento bibliográfico do tema, teve como resultado essa dissertação, possibilitando a avaliação sobre o papel da responsabilidade social da empresa Mônaco Motocenter perante seu programa Jovem Aprendiz.

O programa de aprendizagem regulamentado por lei e decretos é fundamentado em preparar os jovens para o mercado de trabalho de forma que a educação seja priorizada ao invés de negligenciada. E, enquanto a empresa mostra-se limitada à cota mínima de contratação de jovens aprendizes, o programa é de fato desenvolvido conforme as obrigações legais determinadas pela Lei do Aprendiz.

O debate em relação ao tema da Responsabilidade Social Corporativa é complexo e impassível, permitindo que variadas visões constituam diferentes conceitos para a caracterização de atitudes e comportamentos da organização quanto ao seu papel com todas as partes que a ela se envolvem. A ideia principal a ser aceita por esse termo, entretanto, deve ser a de que as organizações podem assumir um papel responsável perante a sociedade que se inserem, sendo esse papel caracterizado apenas por obrigações mínimas por conta de sua existência, ou por razões de predisposição a fazer alguma diferença mesmo que não tenha nenhum tipo de pressão que a force a tomar tal atitude.

Sendo assim, perante o ponto de vista da organização, o programa de aprendizagem jovem tem seu valor para instituição por permitir a ela a prática de uma ação com a comunidade, ao mesmo tempo em que serve de local de desenvolvimento profissional para, possivelmente, seus futuros funcionários. E, enquanto admitindo que a obrigação legal tenha sido um dos principais motivos para a implantação do Jovem Aprendiz, caracterizando assim que a empresa cumpre sua Responsabilidade Social na qualidade Legal, a Mônaco Motocenter também agrega a adoção do programa devido ao seu valor social, caracterizando sua perspectiva ética perante sua tomada de decisões.

A ótica dos jovens aprendizes da empresa permite entender o valor construtivo que o programa desenvolve. São todos jovens adultos vivenciando uma experiência no mercado de trabalho. Motivados pela sede de se desenvolver profissionalmente, os participantes do programa de aprendizagem concordam que a oportunidade que atualmente vivenciam influenciará positivamente suas carreiras e que a empresa que estão atuando desenvolve eficazmente a programa Jovem Aprendiz.

Portanto, conclui-se que, embora executado por uma obrigação legal, o programa Jovem Aprendiz da empresa Mônaco Motocenter em São Luís/MA, cumpre sua principal responsabilidade social com os jovens, sendo que esta é permitir aos jovens aprendizes uma capacitação profissional tanto em cursos, mas principalmente na prática do cotidiano empresarial.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Carlos Coelho de; AQUINO, Luseni Maria C. de; CASTRO, Jorge Abrahão. **Juventude e políticas sociais no Brasil**. Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2009.

ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

BARROS, Aidil Jesus as Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. **Administração: novo cenário competitivo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 2011.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. **Diário Oficial [da] União**, 11 nov. 1937. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 1 jun. 2016.

BRASIL. Decreto Lei nº. 5.452, 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] União**, 9 ago. 1943a.

BRASIL. Decreto nº. 5.598, de 1 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União**, 2 dez. 2005a. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 1 jun. 2016.

BRASIL. Decreto nº. 8.622, de 10 de janeiro de 1946. Dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários, estabelece e deveres dos empregadores e dos trabalhadores menores relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União**, 12 jan. 1946a.

BRASIL. Departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos. **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2015**. Livro 6. São Paulo: DIEESE, 2015. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/>>. Acesso em: maio 2016.

BRASIL. Lei nº. 10.097 de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. **Diário Oficial [da] União**, 20 dez. 2000.

BRASIL. Lei nº. 11.180, de 23 de setembro de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei no 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de

1943, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União**, 26 set. 2005b. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 1 jun. 2016.

BRASIL. Lei nº. 12.852, de 5 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. **Diário Oficial [da] União**, 6 ago. 2013.

BRASIL. Lei nº. 5.091, de 15 de dezembro de 1942. Dispõe sobre o conceito de aprendiz, para os efeitos da legislação do ensino. **Diário Oficial [da] União**, Seção 1, p. 18276, 17 dez. 1942.

BRASIL. Lei nº. 6.141, de 28 de dezembro de 1943. Lei Orgânica do Ensino Comercial. **Diário Oficial [da] União**, 31 dez. 1943b.

BRASIL. Lei nº. 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União**, 17 dez. 1985. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 1 jun. 2016.

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] União**, 16 jul. 1990.

BRASIL. Lei nº. 8.621, de 10 de janeiro de 1946. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União**, 12 jan. 1946b.

BRASIL. Ministério da Educação. Fórum Nacional de Educação. **Educação brasileira: indicadores e desafios: documentos de consulta**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2014. Disponível em < <http://conae2014.mec.gov.br> >. Acesso em: jun 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz**. 4. ed. Brasília, DF: TEM; SIT; SPPE; ASCOM, 2009.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE DE SÃO LUÍS. **Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA: 25 anos**. São Luís: [S.n.], 2015.

CORTEZ, R. C.; VAN BELLEN, H. M.; ZARO, E. S. Ferramentas de Responsabilidade Social: uma Análise Comparativa a partir das Dimensões e Modelos de RSC. In: ENCONTRO DA ANPAD, 38., 2014, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

DAFT, Richard. **Administração**. 4. ed. São Paulo: LTC, 1999.

DUARTE, Francisco José Mendes; GÓIS, João Bôscio Hora. Elite empresarial e democracia: um estudo de caso sobre o Instituto Ethos. **Passagens: Revista**

Internacional de História Política e Cultura Jurídica, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 131-149, jan./abr. 2014.

EQUIPE MÉTODO (Org.). **Vade Mecum**: Legislação 2016. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

GARCIA, Bruno Gaspar (Org.). **Responsabilidade Social das Empresas**: a contribuição das universidades. v. 4. São Paulo: Instituto Ethos, 2005.

GONÇALVES, Ana Lúcia de Alencastro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. *Estud. Av.*, v. 28, n. 81, maio/ago. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/>>. Acesso em: 1 jun. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio**: Síntese de Indicadores 2014. Rio de Janeiro: IBGE, 2015a. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: maio 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores Sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira 2014. Rio de Janeiro: IBGE, 2014. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: maio 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira 2015. Rio de Janeiro: IBGE, 2015b. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: maio 2016.

KARKOTLI, Gilson. **Responsabilidade Social**. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

KWASNICKA, Eunice Lacava. **Introdução à Administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LOURENÇO, A. G.; SCHRODER, D. S.; Vale apenas investir em responsabilidade social empresarial? Stakeholders ganhos e perdas In: _____. **Responsabilidade social das organizações**: a contribuição das universidades. São Paulo; Petrópolis: Instituto Ethos, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MATSUZAKI, Hugo Hidemi. **O desafio da Lei do Jovem Aprendiz**: um estudo da aplicação da Lei 10.098/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho. 2011. 145f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo. 2011. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/>>. Acesso em: maio 2016.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amorim. **Teoria Geral da Administração da revolução urbana à revolução digital**. 5. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

MELO NETO, Francisco P.; FROES, César. **Gestão da responsabilidade social corporativa**: o caso brasileiro. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

MERTENS, Karl Martin Ekornes. **Milton Friedman and Social Responsibility: an ethical defense of the stockholder theory**. Oslo: Univesrity of Oslo, 2013. Disponível em: <<https://www.duo.uio.no/discover>>. Acesso em: maio 2016.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2013. Disponível em: <<http://www.faatensino.com.br/>>. Acesso jun. 2016.

REIS, C. N.; MEDEIROS, L. E. **Responsabilidade social das empresas e balanço social: meios propulsores do desenvolvimento econômico e social**. São Paulo: Atlas, 2007.

SANTOS, Fernanda Gomes dos. Responsabilidade social e demissões em massa: um olhar de relações públicas no relacionamento com o público interno. In: GARCIA, Bruno Gaspar (Org.). **Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das universidades**. v. 4. São Paulo: Instituto Ethos, 2005.

SILVA, Enid R. de Andrade; MACEDO, Debora M. B.; FIGUEIREDO, Marina M.A. **Conciliação dos Estudos, trabalho e vida familiar na juventude dos brasileiros**. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2015. Disponível em: < <http://www.ipea.gov.br/>>. Acesso em: maio 2016.

TENÓRIO, Fernando Guilherme (Org.). **Responsabilidade social empresarial: teoria e prática**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ZENONE, Luíz Cláudio. **Marketing Social**. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DO JOVEM APRENDIZ

Caro jovem, você está sendo convidado a participar de uma pesquisa sobre o Programa Jovem Aprendiz em seu contexto de Responsabilidade Social. Pedimos que respondam o questionário que se segue com sinceridade e consciência. Seus dados pessoais serão mantidos em sigilo, e todas as informações disponibilizadas serão utilizadas unicamente para a conclusão desta pesquisa.

Dados do entrevistado

Nome (opcional): _____ Idade* _____

1. Portador de Deficiência?

- Sim Não

2. Nível de escolaridade concluída*:

- Fundamental II Universitário
 Ensino médio Outro: _____

3. Nível de escolaridade atual*

- Fundamental II Universitário
 Ensino médio Outro: _____

4. Qual a média da renda mensal da família*?

- Até um salário mínimo (R\$ 880,00).
 de 01 a 3 salários mínimos (de R\$880.00 a R\$ 2.640,00).
 de 03 até 05 salários mínimos (de \$2.640.00 até \$4.400.00).
 de 05 até 15 salários mínimos (de \$2.550.00 até \$13.200.00).
 Superior a 15 salários mínimos (superior a \$13.200.00).

5. Quem mora com você*? (Marque quantas opções forem necessárias).

- Moro sozinho (a) Filhos – Quantos?
 Pai Irmãos – Quantos?
 Mãe Outros parentes - Quantos?
 Esposa/marido/companheiro Amigos ou colegas

6. Qual é a sua participação na vida econômica de sua família*?

- A bolsa que recebo do programa é utilizada para ajudar nas despesas da família.
 A bolsa que recebo do programa é parcialmente utilizada para ajudar nas despesas da família e parcialmente para uso pessoal.

- A bolsa que recebo do programa é totalmente utilizada para uso pessoal.

7. Algum membro de sua família imediata recebe algum benefício do governo*?

- Sim Não

8. Como é utilizada sua bolsa recebida pelo programa jovem aprendiz*? (Marque até duas opções).

- Despesas familiares. Poupança.
 Investimento em estudos e desenvolvimento profissional (cursos). Lazer.
 Necessidades Pessoais.

SOBRE O PROGRAMA

9. Qual o motivo de você se inscrever e participar do programa? (Marque até duas opções).

- Necessidade financeira da família. Entrar no mercado de trabalho.
 Necessidade de conquistar certo nível de independência financeira. Cursos profissionalizantes.
 Outro. Qual? _____

10. O programa de aprendizagem da empresa Mônaco oferece algum benefício de plano de saúde?

- Sim Não

11. O programa de aprendizagem da empresa Mônaco oferece benefício de alimentação?

- Sim Não

12. O programa de aprendizagem da empresa Mônaco tem um programa que permite uma exposição positiva do jovem para o mercado de trabalho?

- Sim Não

De acordo com sua percepção:

13. O programa de aprendizagem profissional teórico é eficaz em sua proposta e lhe permite crescimento profissional:

- Sim Não

14. O programa de aprendizagem profissional prático é eficaz em sua proposta e lhe permite crescimento profissional?

Sim

Não

15. Você acredita que com a conclusão do programa de aprendizagem terá melhores oportunidades no mercado de trabalho?

Sim

Não

16. A empresa Mônaco Motocenter estimula que você se profissionalize ao incentivar a educação superior:

Sim

Não

17. Você acredita que a empresa Mônaco Motocenter está lhe proporcionando a oportunidade de se desenvolver profissionalmente? Por quê?

Você acredita que a empresa mônaco motocenter está lhe proporcionando uma oportunidade de se desenvolver profissionalmente? Por quê?	
JOVEM	RESPOSTAS
Jovem 1	Sim, com a oportunidade profissional tenho adquirido experiência dentro do mercado de trabalho e conseqüentemente tenho um desenvolvimento profissional. Consigo ver a realidade do mercado atualmente, com os problemas a qual estamos enfrentando em nosso país.
Jovem 2	Sim, porque saímos com uma experiência profissional na carteira de trabalho.
Jovem 3	Sim, pelo aprendizado que a empresa oferece e pela proposta de aprender sobre cada setor que passamos.
Jovem 4	Parcialmente

18. Levando em consideração sua experiência, o programa de aprendizagem da empresa Mônaco Motocenter cumpre seu papel socialmente responsável ao contribuir para o desenvolvimento na esfera econômica e social, afetando positivamente a sua qualidade de vida assim como da sua família e dos empregados da empresa e comunidade local? Por quê?

Levando em consideração sua experiência, o programa de aprendizagem da empresa Mônaco Motocenter cumpre seu papel socialmente responsável ao contribuir para o desenvolvimento na esfera econômica e social, afetando positivamente a sua qualidade de vida assim como da sua família e dos empregados da empresa e comunidade local? Por quê?	
JOVEM	RESPOSTAS
Jovem 1	Sim, por demonstrar sua preocupação com os colaboradores, querendo assim sempre contribuir para ajudá-los.
Jovem 2	Sim, pela oportunidade pela qual a Mônaco oferece aos jovens o seu primeiro emprego.
Jovem 3	Sim, pois ela se preocupa com seu colaborador, em ter seu pagamento em dia, plano de saúde e alimentação.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DO JOVEM APRENDIZ

Prezado

Esta Pesquisa Científica de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar a eficácia do Programa Jovem Aprendiz da Mônaco Motocenter - São Luís como Responsabilidade Social Empresarial. Investiga-se, assim, o papel social da empresa em relação ao seu programa de aprendizagem, procurando determinar em como o programa influencia e afeta seus envolvidos.

Pedimos que responda o questionário que se segue com sinceridade e consciência. Os dados serão mantidos em sigilo, e todas as informações disponibilizadas serão utilizadas unicamente para a conclusão desta pesquisa.

SOBRE A MÔNACO MOTOCENTER

1. Qual a área de atuação da empresa?

Gestor: Comércio

2. Quais as principais atividades desenvolvidas pela Mônaco Motocenter?

Gestor: Venda direta, comercialização de motos, peças e acessórios;

3. Quanto tempo a empresa tem de mercado, em São Luís?

Gestor: A empresa está presente no mercado de São Luís há 6 anos.

4. Qual o porte da empresa na cidade?

Gestor: É uma empresa de grande porte.

5. Quantos empregados a empresa tem hoje?

Gestor: 62 funcionários no núcleo Maranhão; por volta de 100 em São Luís, e outros distribuídos por outras lojas no interior do estado.

SOBRE O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

6. Há quanto tempo o programa é realizado na empresa?

Gestor: 2 anos, começamos em abril de 2014;

7. Por que a empresa o adotou?

Gestor: Por acreditar que contribui diretamente pelo desenvolvimento da sociedade local, por acreditar que o investimento nos jovens é a chave para um futuro melhor, e além disso, em detrimento da lei, onde a empresa com mais de 100 funcionários a empresa é obrigada a contratar uma determinada cota de jovens;

8. Qual Serviço Nacional de Aprendizagem ou Organização sem fins lucrativos é responsável pelo andamento teórico do programa?

Gestor: A empresa tem convênio com o SENAC, uma vez que é o sistema de educação nacional relacionado ao setor do comércio.

9. Quais as áreas de atuação dos jovens na empresa?

Gestor: Alguns jovens têm contrato de aprendizagem em vendas e outros em aprendizagem administrativa.

10. Quais os benefícios que os jovens recebem pelo programa além do salário?

Gestor: Auxílio transporte, alimentação, plano de saúde.

11. Quantos jovens já passaram pelo programa?

Gestor: Desde que começamos em 2014, 10 jovens;

12. Quantos jovens fazem parte do programa hoje?

Gestor: Inicialmente eram 5, mas um foi efetivado, e hoje temos 4;

13. Qual a sua avaliação, como gestor da empresa, do programa?

Gestor: Muito positiva, achamos válido o programa, os jovens entram na empresa protegidos por uma lei que lhes garantem estudar e trabalhar e isso não existia na minha época... e todos acabam ganhando, a empresa, por treinar o jovem de acordo com as regras de procedimentos da empresa, os jovens por ter essa oportunidade de trabalhar e estudar, a sociedade por receber jovens capacitados e treinamos no mercado de trabalho, focados em trabalho, tirando-os das ruas e do fantasma do desemprego;

14. Você acredita que a empresa cumpre seu papel socialmente responsável ao contribuir para o desenvolvimento na esfera econômica e social, afetando positivamente a qualidade de vida dos jovens, de suas famílias, comunidade local assim como dos empregados da empresa?

Gestor: Claro que sim! É muito difícil uma pessoa sem experiência conseguir emprego hoje em dia, nos jovens da minha época sofriam muito, e se não tivesse alguém que nos indicasse era mais difícil ainda. Sem contar que você não tinha a segurança de ficar na empresa, de se identificar com alguma área dentro da mesma, hoje em dia não, com este programa, o jovem tem data de início e término, sabe exatamente que durante aquele período estará seguro para trabalhar e desenvolver seu papel dentro da empresa da melhor forma possível. A sociedade ganha por ter pessoas mais conscientes e experientes. Enfim, é bom pra todos!

15. Você acredita que o Programa é benéfico para a Mônaco Motocenter? Por que?

Gestor: A Mônaco é uma empresa que está a 35 anos no mercado, atualmente o grupo está presente em vários estados do país, e apoiamos veementemente qualquer manifestação de crescimento socioeconômico no nosso país. Ganhamos mais que todos, por acreditar que estamos contribuindo para o crescimento profissional dos nossos jovens.