

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ROSANE ANTONIA DE SOUZA

**GUARDA MIRIM DE FOZ DO IGUAÇU – POLÍTICAS FAVORÁVEIS DENTRO DAS
REDES PÚBLICAS DE COOPERAÇÃO EM AMBIENTES FEDERATIVOS**

FOZ DO IGUAÇU

2011

ROSANE ANTONIA DE SOUZA

**GUARDA MIRIM DE FOZ DO IGUAÇU – POLÍTICAS FAVORÁVEIS DENTRO DAS
REDES PÚBLICAS DE COOPERAÇÃO EM AMBIENTES FEDERATIVOS**

PROJETO TÉCNICO apresentado à Universidade Federal do Paraná para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Marco Antonio Curado

FOZ DO IGUAÇU

2011

DEDICATÓRIA

Dedico a Deus!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela vida e pela orientação que me permitiram concluir este trabalho.

Ao meu esposo Adelar pelo apoio nas intermináveis horas de pesquisas e buscas.

Aos meus filhos Vinícius e Liandra, cujas presenças me incentivam a buscar novos saberes.

A Simone, profissional impecável, pois, seu incentivo e compreensão foram fatores imprescindíveis para a minha conclusão do curso.

À Guarda Mirim de Foz do Iguaçu, através da pessoa de seu Presidente, Sr. Hélio Candido do Carmo pela disponibilização dos documentos que possibilitaram a pesquisa para a realização deste projeto.

Aos professores, tutores e ao Coordenador do Polo Darcy Ribeiro pelo profissionalismo e competência com que sempre atenderam aos alunos do curso.

Aos colegas, que mesmo à distância, compartilharam das vitórias e derrotas que perfazem o caminho daqueles que procuram novos horizontes.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	5
1.1	APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA.....	5
1.2	OBJETIVO GERAL DO TRABALHO.....	5
1.3	JUSTIFICATIVA DO PROJETO.....	5
2.	REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA.....	6
2.1	LEI DO APRENDIZ.....	7
3.	METODOLOGIA.....	10
4.	ORGANIZAÇÃO PÚBLICA.....	11
4.1	DESCRIÇÃO GERAL.....	11
4.2	DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA.....	12
5.	PROPOSTA.....	18
5.1	DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA.....	18
5.2	PLANO DE IMPLANTAÇÃO.....	18
5.3	RECURSOS.....	19
5.4	RESULTADOS ESPERADOS.....	19
5.5	RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS.....	19
6.	CONCLUSÃO.....	21
7.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22

1. INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA

O projeto será realizado na Guarda Mirim de Foz do Iguaçu, através de pesquisa bibliográfica nos documentos disponibilizados pela mesma. O tema trata sobre Redes Públicas de Cooperação em Ambientes Federativos e a problematização levantada foi a falta de vagas disponibilizadas pelas instituições para atendimento aos adolescentes que são os clientes da Guarda Mirim.

1.2 OBJETIVO GERAL DO TRABALHO

Relacionar as políticas favoráveis que interagem com a Guarda Mirim de Foz do Iguaçu, permitindo que haja cooperação em rede nos ambientes federativos e pesquisar sobre os fatores que impedem a organização de atingir plenamente seus objetivos no atendimento aos adolescentes da cidade.

1.3 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO

Tal objetivo justifica-se pela necessidade de analisar o motivo pelo qual há dificuldades em novas parcerias, além de buscar soluções para essa defasagem de parceiros em relação ao número de adolescentes inscritos na Guarda Mirim de Foz do Iguaçu, pois, a mesma não consegue atender a todos eles.

Além disso, o objetivo também se justifica pelo excelente trabalho que a Guarda Mirim desempenha na cidade, no atendimento aos adolescentes de baixa renda, utilizando para isso treinamento, atendimento médico e também a oportunidade do primeiro emprego.

2. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

A princípio, uma rede pode ser caracterizada como uma coleção de nós ligados por múltiplos caminhos. Entretanto, o conceito de redes assumiu diversos sentidos nas diferentes ciências em que figura. Adicionalmente, vem sendo constantemente confundido com o conceito de redes sociais, cujos termos vem sendo aleatoriamente utilizados sem a preocupação de observarem seus reais sentidos.

De acordo com Mendes (2006), é possível referir-se em vários tipos de organizações da atividade humana que fazem uso do termo rede, como a rede ferroviária de um estado, a rede de distribuição de bens e serviços de uma determinada atividade econômica, a rede de computadores de uma organização, a rede de contatos dos empregados de uma empresa, e outras.

Para a Administração, uma rede é entendida como uma organização direcionada a geração de conhecimento associada à obtenção de informações por meio da inteligência competitiva nas organizações (MENDES, 2006). Para o autor, uma rede para se caracterizar requer a existência de uma estrutura mínima composta por três elementos: propósito, participantes e interligações.

Já no âmbito das Redes Sociais, parte-se do pressuposto de que a sociedade é enxergada como um grande sistema, composto por outros subsistemas, que, segundo Marteleto (2004), formam um tecido social construído a partir de relações que condicionam a ação dos indivíduos inseridos neste mesmo tecido.

Visto através deste contexto, a relação social é maior que o próprio indivíduo e somente existe a partir de sua união (laços) com outros indivíduos ou entidades (nós).

Assim, de acordo com Bourdieu (1996):

Uma rede social será sempre um aglomerado de subconjuntos que se tangenciam e permitem a formação de um ente maior, não hierárquico, anárquico, com múltiplos caminhos formais e informais de fluxo das informações. No entanto, é salutar destacar que uma rede social guarda estrita relação com o contexto no qual está inserida, em que além das interações que são seus pilares originais, também dependem de outros fatores como poder econômico, político e social, capazes de influenciarem situações em benefício do grupo proeminente.

Como salienta Mendes (2006), o essencial é enxergar nos atores constituintes do grupo os atributos das relações existentes entre si para se determinar sua rede

de interações. Estas relações definem a estrutura da rede social. Isto porque a posição na qual o sujeito social (nó) se situa em relação à rede total faz diferença, pois influencia os comportamentos tanto para as unidades individuais como para o sistema como um todo (MENDES, 2006).

É na perspectiva da cooperação federativa proporcionada por arranjos institucionais e relacionais estruturados em forma de redes sociais que instituições como a Guarda Mirim de Foz do Iguaçu ganham relevância ao oferecer espaços institucionais e efetivos mecanismos que supram a lacuna da cooperação por meio de um ambiente de integração não hierarquizado próprio da metodologia de funcionamento das redes sociais de cooperação.

Nesse contexto, o papel das instituições que podem se tornar parceiras precisa ser repensado para, de fato, promoverem esta integração. E o primeiro elemento a compor estas mudanças é o cumprimento do que determina o Ministério Público em relação à disponibilização de vagas para adolescentes aprendizes. Este propósito precisa ser comum a todos os atores, sendo uma referência reconhecida quando o tema envolver esforços ou atividades em torno da melhoria da gestão pública.

2.1 LEI DO APRENDIZ

Para que os objetivos constantes do estatuto da Guarda Mirim sejam atingidos é necessário que haja disponibilidade de vagas nas empresas para a contratação de adolescentes.

Este fator está amparado pela Lei do Aprendiz, a saber:

LEI DO APRENDIZ

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente,

D E C R E T A :

Art. 1 - Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO I

DO APRENDIZ

Art. 2 - Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

E ainda:

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizes

Art. 9 - Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1 - No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2 - Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Art. 10 - Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1 - Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2 o do art. 224 da CLT.

§ 2 - Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Art. 11 - A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 12 - Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9 o deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei n o 6.019, de 3 de janeiro de 1973, bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13 - Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no art. 8.

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o caput será verificada pela inspeção do trabalho.

Art. 14 - Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15 - A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8 deste Decreto.

§ 1 - Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 8 o deste Decreto.

§ 2 - A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do art. 9 o, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I - a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem; e

II - o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

Art. 16 - A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do § 1 o do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do § 2 o daquele artigo.

Parágrafo único. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, não se aplicando o disposto neste Decreto.

Muitas empresas ainda desconhecem a Lei do Aprendiz e as consequências positivas da implantação dela nas organizações. Em tempos de mão-de-obra escassa com boa qualificação, cumprir esta lei tornou-se uma vantagem competitiva. Além do jovem que consegue a inserção no mercado de trabalho, ganha também o empresário que pode treinar o aprendiz e proporcionar a qualificação que será requisitada no futuro. Para obter o benefício, é preciso que o aprendiz esteja matriculado na rede pública de ensino ou inscrito em programas de aprendizagem, ou ainda em instituições sem fins lucrativos, como é o caso da Guarda Mirim de Foz do Iguaçu.

Assim, os empresários precisam compreender que a cota de aprendiz, além de possibilitar vantagens para o negócio (identificação de talentos, formação de futuros colaboradores com a cultura da empresa), ainda contribui para o aumento do capital humano necessário ao desenvolvimento sustentável do país, constituindo-se numa das mais efetivas formas de responsabilidade social.

3. METODOLOGIA

Para Gil [2002] pode-se definir pesquisa como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa é desenvolvida mediante o concurso dos conhecimentos disponíveis e a utilização cuidadosa de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos.

Assim, foi utilizada a pesquisa bibliográfica para a realização deste trabalho. Sua principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Esta vantagem se torna particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço.

Ela se desenvolve tentando explicar um problema através de teorias publicadas em livros ou obras do mesmo gênero. O objetivo deste tipo de pesquisa é de conhecer e analisar as principais contribuições teóricas existentes sobre um determinado assunto ou problema, tornando-se um instrumento indispensável para qualquer pesquisa. Pode-se usá-la para diversos fins como, por exemplo: ampliar o grau de conhecimento em uma determinada área; dominar o conhecimento disponível e utilizá-lo como instrumento auxiliar para a construção e fundamentação das hipóteses e descrever ou organizar o estado da arte, daquele momento, pertinente a um determinado assunto ou problema.

4. ORGANIZAÇÃO PÚBLICA

4.1 DESCRIÇÃO GERAL

A Guarda Mirim de Foz do Iguaçu foi fundada em 26 de julho de 1977, pela senhora Leia Leoni Viana. Inicialmente funcionou nas dependências da APMI - Associação de Proteção Maternidade a Infância e em seguida adquiriu o seu próprio espaço, permanecendo até a presente data.

Em 1974, assumiu a Prefeitura de Foz do Iguaçu o coronel Clóvis Cunha Viana onde ficaria no cargo por dez anos. O coronel Clóvis marcou época na cidade. Como ele, também marcou época sua esposa, Dona Lea, especialmente pelo trabalho social que desenvolveu, sendo sua obra mais destacada a Guarda Mirim, que fundou e dirigiu por 11 anos. Resolveu que tinha que fazer alguma coisa em prol das crianças e adolescentes. Foi a campo e imediatamente recolheu oito meninos de rua. O primeiro adolescente a ser atendido foi Eli Pereira do Nascimento, um engraxate que vivia na rua e, graças a Guarda Mirim, se encaminhou muito bem na vida. Foi um trabalho de doação e de amor ao próximo.

Quando criada baseava-se nos moldes do regime militar atendendo crianças e adolescentes oriundos de família de baixo poder aquisitivo em situação de vulnerabilidade social, dispendo de proteção integral à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, preparando-os gradativamente para a vida autônoma e independente após atingirem a maioridade civil. Além disso, alertava e estimulava a participação da sociedade para, junto com o Poder Público, participar com absoluta prioridade na solução de problemas sociais da Infância e Juventude com a efetivação dos direitos da criança e do adolescente, conscientizando-os acerca do exercício de cidadania, seus direitos e obrigações, valores éticos e morais, preparando-os para o ingresso no mercado de trabalho, contribuindo assim para o processo de inclusão social e para o acesso as condições de cidadania.

A Instituição passou por profundas transformações em decorrência da Lei nº 8.069/90 ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente e posteriormente com a Lei nº 10.097/2000. Em 2001 assinou um Termo de Acordo com o Ministério Público do Trabalho assumindo o compromisso de encaminhar adolescentes para o mercado de trabalho na condição de Aprendiz. Desde então a entidade passou a oferecer cursos de aprendizagem e inseriu gradativamente os adolescentes no mercado de

trabalho, onde é possível vivenciar na prática as atividades teóricas desenvolvidas na instituição. Ao longo do tempo passaram pela Instituição aproximadamente 23.000 adolescentes que hoje na sua maioria são grandes profissionais ativos em nosso Município.

A Guarda Mirim conta ainda com os seguintes departamentos:

Departamento de Serviço Social: O Departamento de Serviço Social da Guarda Mirim tem por objetivo atuar com as expressões da "questão social" de forma interventiva, objetivando a efetivação dos direitos sociais. Neste cenário temos por objetivo acompanhar o adolescente e sua família, buscando meios para oferecer auxílio através de orientação, informação e encaminhamentos, concomitantemente desenvolver a participação e autonomia, buscando sua cidadania e qualidade de vida. Outras ações desenvolvidas pelo Departamento de Serviço Social: Visita domiciliar; Entrevista; Encaminhamento e orientação; Parecer Social e Elaboração de Projetos.

Departamento de Psicologia: O Departamento de Psicologia da Guarda Mirim tem por objetivo promover ações para que esta instituição se torne um lugar de crescimento para os adolescentes. Este trabalho é efetivado através de observação e análise do comportamento interpessoal e das relações interpessoais, possibilitando, assim, uma melhor atuação na socialização e no contato com o outro. Participa e auxilia no processo de integração do adolescente ao meio, orientando pais e técnicos, visando promover o bem estar do indivíduo na comunidade em que está inserido. Outras ações desenvolvida pelo Departamento de psicologia: acompanhamento individual e grupo; Dinâmica de grupo; Acompanhamento e orientação familiar e orientação junto a vínculos empregatícios e entrevistas de primeiro emprego.

4.1 - DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Em razão do enfraquecimento da capacidade estatal na consecução do fim público para atender as necessidades da população e do engajamento da iniciativa particular no sentido de suprir essa carência, desponta-se o Terceiro Setor como ponto de equilíbrio entre o Primeiro Setor, representado pelo Estado, e o Segundo Setor, representado pela empresas privadas.

A Guarda Mirim de Foz do Iguaçu, inaugurada em 26 de julho de 1977. Para configurar essa organização, criou-se uma estrutura administrativa composta por 18 membros da Sociedade Civil Organizada denominado Conselho Deliberativo e Diretoria Administrativa.

A instituição baseava-se em um sistema paramilitar, ou seja, os adolescentes recebiam disciplina rígida, usavam fardas, realizavam treinamento em acampamentos e eram sujeitos a patentes e hierarquia militar. Nessa época, não era exigida uma idade mínima para ingressar na entidade. Muitas crianças entravam com 10 anos, e o direito de escolha dos adolescentes não era respeitado, sendo obrigados a frequentar a instituição por determinação dos pais.

Após um período de treinamento em ordem unida, firmava-se um convênio entre a Guarda Mirim e Empresas, e os adolescentes eram encaminhados para o mercado de trabalho sem nenhuma garantia trabalhista.

Nessa questão o Procurador do Trabalho, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, afirma que “muitas Guardas Mirins se encontravam em situação de aparente boa intenção, contudo sem garantia de direitos trabalhistas e previdenciários”.

Buscando sair do estigma de aparente boa intenção a instituição passou por profundas transformações, onde em 2001 assinou Termo de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho e implantou o Programa de Aprendizagem tendo como missão, promover a formação técnico-profissional de adolescente de ambos os sexos e de diferentes classes sociais, na faixa etária de 14 a 18 para que este possa desenvolver atividades profissionais de aprendizagem de forma a lidar com diferentes situações do mundo do trabalho, em conformidade com os artigos 62,63,65,, 67, e 69 do Estatuto da Criança e do Adolescente, da Lei nº 10.097/200 e artigo 227 da Constituição Federal.

Para atingir seus objetivos, a instituição se modernizou, acompanhando as novas discussões em torno da população atendida, buscando acompanhar as necessidades apresentadas por jovens que estão incluídos em uma sociedade dinâmica. Com essa visão está constantemente em aperfeiçoamento, por meio de novas metodologias de trabalho, dentro da capacitação de adolescentes e inclusão no mercado de trabalho, dando auxílio as famílias nos aspectos biopsicossociais.

Atualmente a Guarda Mirim atende a 1091 adolescentes na faixa etária de 14 a 18 anos, buscando visualizar e trabalhar o público atendido como um ser em

formação que merece cuidados e acompanhamento integral para seu desenvolvimento pessoal e cívico.

Foz do Iguaçu é delimitado por 05 (cinco) grandes regiões, portanto composto por diversos bairros o que leva a Guarda Mirim dentro de sua meta de atendimento que é 1100 adolescentes, atender não só os que estão em seu entorno mas também os de demais localidades.

Nesse sentido a atuação da Guarda Mirim não está atrelada a um público específico, mas sim a 1.091 adolescentes na faixa etária de 14 a 18 anos quer seja por:

- Busca ativa realizada pela equipe;
- Demanda espontânea;
- Realização de cadastro na Instituição;
- Encaminhados pela Rede de Proteção Social Básica de Assistência Social: APASFI – Associação de Pais e Amigos dos Surdos de Foz do Iguaçu;
- Encaminhados pela Rede de Proteção Especial de Assistência Social: Centro de Referência Especializada de Assistência Social; Centro de Referência de Assistência Social; Centro de Socioeducação – Egressos de Medidas Sócio educativas; Fundação Nosso Lar – Acolhimento Institucional; PPSC - Programa de Prestação de Serviço a Comunidade; Programa de Liberdade Assistida – LA; PETI – Programa de Erradicação do Trabalho Infantil;
- Encaminhados pela Rede de Serviços das demais Políticas Públicas; Encaminhamentos por outros profissionais da rede: Secretaria Municipal de Saúde;
- Encaminhados pelo Sistema de Garantia de Direitos: Conselho Tutelar; Vara da Infância e Juventude; Ministério do Trabalho; Ministério Público do Trabalho

A partir de um sistema de Garantia de Direitos, no qual várias políticas setoriais fazem parte de um núcleo que deve atender e promover toda criança e adolescente

encontramos nas ações da Guarda Mirim a luz da Lei Orgânica de Assistência Social ações denominadas nessa política como: sócio-assistencial.

O Sistema Único da Assistência Social - SUAS delimita e tipifica a ação da Guarda Mirim como uma Política de Proteção Social Básica, naquilo que diz respeito às atividades pedagógicas, formação profissional e inserção no mercado formal de trabalho na condição de adolescente aprendiz.

Por meio dos parâmetros da LOAS, despontamos como entidade socioassistencial à medida que realizamos “atendimento de forma continuada, permanente e planejada, serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica ou especial, dirigido a famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade ou risco social e pessoal, nos termos da Lei nº 8.742/93.

No contexto do Eca, nos embasamos no “regime de apoio sócio-educativo em meio aberto”, pois promovemos atividades nas áreas de preparação para o trabalho, esporte, cultura, apoio nutricional, educação para a saúde, para o meio ambiente e atendimento psico-social aos adolescentes e seus familiares.

A partir do conhecimento e reconhecimento da importância do sistema de garantia de direitos e do trabalho em rede, adotamos uma política de intersetorialidade interagindo com as demais instituições, que atuam na proteção especial ou serviços especiais inscritos no ECA em seu artigo 87, III a V e os programas de proteção previstos no artigo 90, I a IV e sócio-educativos previstos no artigo 90, V a VII, buscando garantir o direito à profissionalização, aos adolescentes encaminhados por essas.

Além da intervenção dos profissionais dos programas (entidades) que os encaminharam, a própria Guarda Mirim desenvolve um acompanhamento ao adolescente e à família. Em casos específicos em discussão as atividades esportivas, culturais e de lazer têm um papel fundamental, a partir de uma proposta diferenciada que vislumbre a superação dos traumas vivenciados.

Ao longo de nossa trajetória a mediação entre família e adolescente, tem se dado constantemente, o que nos permite afirmar que somente a abordagem formal entre esses, não surte um efeito satisfatório para todos os casos, sendo necessário um leque de metodologia para atender de forma personalizada.

Para a realização deste projeto utilizaremos como princípio fundamental o trabalho em conjunto, valorizando as parcerias com as demais instituições que

atuam na área da infância e juventude e buscando novos aliados no setor privado para a vivência prática do adolescente.

Os recursos necessários para o funcionamento da Guarda Mirim podem ser divididos em físicos e humanos. Sendo:

ESTRUTURA FISICA

Departamento de Recursos humanos	Departamento de Serviço Social
Departamento de Cursos	Psicologia
Tesouraria	Secretaria
Direção	Recepção
Laboratório de Informática	Salas de aulas
Coordenação	Oficina de Musical
Cozinha e almoxarifado	Quadra de Esporte
Lavanderia	Arquivo Morto
Refeitório	Banheiros

O quadro de funcionários da Guarda Mirim de Foz do Iguaçu é composto por funcionários contratados e funcionários cedidos pela Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu, a saber: dos 36 funcionários, 30 são contratados pela Guarda Mirim e 6 são cedidos pela prefeitura.

Os recursos são obtidos junto ao Poder Público Municipal e empresas privadas, quer seja por meio de subvenção ou na contratação de adolescentes o que origina uma taxa de administração para fins de manutenção e sustentabilidade parcial das atividades.

Assim, para se manter ativa a Guarda Mirim conta com as seguintes parcerias: Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu; Empresas com sede no Município de Foz do Iguaçu; Ministério Público do Trabalho; Itaipu Binacional; Furnas Centrais Elétricas e outros.

Para o desenvolvimento do projeto a Guarda Mirim participa e interage com os diversos seguimentos da Sociedade Civil Organizada, Conselhos e Fóruns de Defesa e Garantia de Direitos de Crianças e Adolescentes, irradiando para a rede de atendimento e para a comunidade na relação com as Políticas Públicas definidas

pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) por meio de parcerias individuais e institucionais.

Assim, para atender a todos os itens citados, a Guarda Mirim precisa de alto investimento financeiro, além da parceria e envolvimento da rede pública e privada. Partindo desse contexto, a situação problema encontrada foi: o que fazer para envolver as empresas privadas no projeto de parceria com a Guarda Mirim, aumentando assim o número de vagas no mercado de trabalho para o ingresso de mais adolescentes?

5 - PROPOSTA

5.1 - DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA

A presente proposta tem como objetivo promover adoção de práticas que auxiliem o aumento das parcerias entre as empresas provadas e a Guarda Mirim de Foz do Iguaçu.

Tal proposta justifica-se pela necessidade enorme de atendimento aos adolescentes que procuram a Guarda Mirim na esperança de encontrar cursos especializados, alimentação, segurança e, principalmente, o primeiro emprego.

Investir na plena formação desses jovens, garantido a capacitação contínua dos mesmos, buscando também constituir o espírito de corpo, qualificando os para o desempenho de suas funções, buscando elevar sua auto estima, perspectivas de respeito, lealdade e aos direitos humanos, incluído o respeito a diversidade, questões de gênero e combate a violência contra os adolescentes faz parte da rotina da Guarda Mirim.

Assim, Para a realização de todas essas atividades, constatou-se a necessidade do aumento do número de parceiros para que o atendimento especializado continuasse a existir, além de aquisição de equipamentos permanentes para a realização de treinamentos e capacitação continuada, assim como material de consumo para realização das oficinas de capacitação como informática, culturais, esportivas, noções de cidadania e combate á contravenção e violência, a necessidade de veículos para realização do deslocamento entre locais onde se desenvolve as atividades e locais de trabalho.

5.2 - PLANO DE IMPLANTAÇÃO

Para a implantação serão apresentados os projetos desenvolvidos pela Guarda Mirim, como a Corporação Musical Infante-Juvenil que visa resgatar entre os adolescentes integrantes da Guarda Mirim de Foz do Iguaçu o contato com a música instrumental, possibilitando dessa forma a descoberta de novos talentos, oportunizando essa faixa proveniente de famílias de baixa renda, uma iniciação ou até a formação, para o manuseio de instrumento musicais, com o objetivo de um futuro próximo atuarem em bandas ou orquestras. Além deste serão apresentados

ainda os projetos Ler é Bacana, buscando despertar a curiosidade e o gosto pela leitura e também Fazendo sua História que tem como objetivo proporcionar meios de expressão para que cada adolescente possa registrar sua história de vida. Todos os projetos e também o demonstrativo de acompanhamento das ações dos adolescentes nas empresas privadas que são parceiras serão utilizados para a busca de novas parceiras e cooperações no setor público e também no setor privado.

5.3 - RECURSOS

Para a implantação deste projeto técnico em busca de parceiros para a Guarda Mirim serão necessários recursos físicos, humanos e financeiros.

Entre os físicos estão transporte, combustível, papel, computadores, impressoras, fotos e telefones.

O recursos humanos serão representados pelo Presidente da Guarda Mirim, além de duas assistentes sociais, um pedagogo e quatro assistentes administrativos.

O recursos financeiros para a implementação do projeto serão todos custeados pela Guarda Mirim.

5.4 - RESULTADOS ESPERADOS

Com a implantação desse projeto espera-se que novos parceiros somem-se aos já existentes, ampliando dessa forma, o número de vagas para o atendimento de mais adolescentes que estão na lista de espera da Guarda Mirim.

5.5 - RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS

Os maiores riscos esperados são as negativas que as empresas, tanto públicas como privadas, apresentam para não se tornarem parceiras da Guarda Mirim.

Assim, como medida preventivo-corretiva será levado ao conhecimento das empresas a Lei do Aprendiz, que garante a obrigatoriedade da cooperação de empresas no apoio ao desenvolvimento da criança e do adolescente.

Para isso, contaremos ainda com a ajuda do Ministério Público no momento de emitirem multas às empresas que, estando dentro do perfil de cooperada ou parceira, se recusarem a atender o pedido da Guarda Mirim.

6 - CONCLUSÃO

Conhecer a Guarda Mirim de Foz do Iguaçu em seu contexto foi muito instrutivo, além de muito emocionante. É praticamente impossível não se envolver com o trabalho desenvolvido pelas pessoas que lá trabalham e ficar impassível diante das histórias de vida que os adolescentes atendidos lá trazem para o convívio diário com outros adolescentes.

Assim, buscar parcerias torna-se uma tarefa diária e árdua para o presidente da instituição, assim como também é tarefa difícil para as assistentes sociais selecionarem aqueles que terão um chance e dizer aos outros que por enquanto não poderão ser atendidos.

No entanto, nada disso aconteceria se as empresas públicas e provadas cumprissem seu dever social, ou seja, disponibilizassem vagas destinadas a atender esses adolescentes.

Talvez o desconhecimento dos benefícios da Lei do Aprendiz que incidem sobre as empresas que se dispõem a se tornarem parceiras seja um dos maiores fatores para que essa resistência aconteça.

No entanto, não é possível parar ou desistir da busca de cooperação. Por isso, a implantação deste projeto técnico, embora simples e pequeno, possa trazer novas adições à Guarda Mirim, resolvendo em parte o problema de vagas no mercado de trabalho.

Estamos conscientes de que o projeto não solucionará todos os problemas, mas, enquanto estiver sendo aplicado, será possível reavaliar os métodos utilizados e aprimorá-los na busca de melhor desempenho e resultado.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOURDIEU, Pierre. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. Campinas, SP: Papyrus, 1996.

GUARDA MIRIM DE FOZ DO IGUAÇU. **Estatuto e Plano de Desenvolvimento**. Disponível em <<http://www.guardamirim.fozdoiguacu@compubras.com.br>>. Acesso em julho de 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTELETO, Regina M. **Análise de redes sociais: aplicação nos estudos de transferência da informação**. Ciência da Informação, Brasília, v. 30, n. 1, p. 71-81. jan./abr., 2001.

MENDES, Andrea L. L. **A contribuição da análise de redes sociais na gestão da informação das organizações: um estudo de caso**. Belo Horizonte: UFMG, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO - **Lei do Aprendiz - Decreto Nº 5.598 de 01 de Dezembro de 2005**. Brasília: 2005.