

ALEX JOSÉ PAIXÃO ZAVITOSKI

**ANÁLISE DE UMA POLÍTICA PÚBLICA
IMPLEMENTADA NA CIDADE DE PIRANGI-
SP, ATRAVÉS DE UM PROGRAMA DE
JOVENS APRENDIZES**



FRANCA – S.P.
2023

ALEX JOSÉ PAIXÃO ZAVITOSKI

ANÁLISE DE UMA POLÍTICA PÚBLICA IMPLEMENTADA NA CIDADE DE PIRANGI- SP, ATRAVÉS DE UM PROGRAMA DE JOVENS APRENDIZES

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas, da Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Campus de Franca, como requisito para obtenção do título de Mestre em Planejamento e Análise de Políticas Públicas: Políticas, gestão e formação na educação.

Linha de pesquisa: Políticas, gestão e formação na educação

Orientadora: Profa. Dra. Camila Fernanda Bassetto Sampaio

Z39a	Zavitoski, Alex José Paixão Análise de uma política pública implementada na cidade de Pirangi-SP, através de um Programa de Jovens Aprendizizes / Alex José Paixão Zavitoski. -- Franca, 2023 111 p. : il., tabs., fotos, mapas Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca Orientadora: Camila Fernanda Basseto Sampaio 1. Política Pública. 2. Pirangi-SP. 3. Programa Jovem Aprendiz. I. Título.
------	--

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

ALEX JOSÉ PAIXÃO ZAVITOSKI

ANÁLISE DE UMA POLÍTICA PÚBLICA IMPLEMENTADA NA CIDADE DE PIRANGI- SP, ATRAVÉS DE UM PROGRAMA DE DJOVENS APRENDIZES

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas, da Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Câmpus de Franca, como requisito para obtenção do título de Mestre em Planejamento e Análise de Políticas Públicas: Políticas, gestão e formação na educação.

Linha de pesquisa: Políticas, gestão e formação na educação

Orientadora: Profa. Dra. Camila Fernanda Bassetto Sampaio

Data da defesa: 09/05/2023

MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:

Presidente e Orientadora: Profa. Dra. Camila Fernanda Bassetto Sampaio
Universidade Estadual Paulista – UNESP/FCL/Araraquara

Membro Titular: Prof. Dr. Alvaro Martim Guedes
Universidade Estadual Paulista – UNESP/FCL/Araraquara

Membro Titular: Prof. Dr. Adauto Luiz Carrino
FATEC/ETEC – Araraquara

Local: Universidade Estadual Paulista
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
UNESP – Câmpus de Franca

IMPACTO SOCIAL DESSA PESQUISA

O impacto potencial se dará, mais especificamente, nas diretrizes do Programa de Jovens Aprendizizes no Município de Pirangi-SP, em parceria com a Instituição SENAI-SP e empresas atendidas. Além disso, espera-se que os envolvidos no programa sejam beneficiados com os resultados alcançados dentro da análise de Políticas Públicas para novos contornos educacionais e de alinhamento com as métricas das ações públicas idealizadas. Ao final, os resultados demonstram aspectos a serem melhorados e, ainda, traz modelos de documentos para o cadastramento no SINAJUVE, buscando efetivar melhorias na captação de recursos.

SOCIAL IMPACT OF THIS RESEARCH

The potential impact will occur, more specifically, in the guidelines of the Young Apprentices Program in the Municipality of Pirangi, SP, in partnership with the SENAI, SP Institution and assisted companies. In addition, it is expected that those involved in the program will benefit from the results achieved within the analysis of Public Policies for new educational contours and alignment with the metrics of idealized public actions. In the end, the results demonstrate aspects to be improved and, still, it brings models of documents for the registration in SINAJUVE, seeking to effect improvements in fundraising.

Este trabalho é todo dedicado à minha família: A minha mãe, mulher forte, guerreira, que encontrou na ausência dos estudos motivos para incentivar os filhos. As minhas irmãs (Karina e Bruna) que trazem a essência do amor nas nossas relações. Aos meus sobrinhos Eduardo e Felipe, concebidos ao longo de uma pandemia, juntamente com esse Mestrado, simbolizando a leveza e o amor. Sou grato por todos vocês em minha vida.

Dedico este trabalho a Inteligência Infinita que guia todos meus passos. À Espiritualidade Maior que me acompanha e me fortalece nos momentos mais delicados da vida. A promessa foi cumprida. Gratidão.

Foi pensando nos meus alunos que executei esta dissertação, por isso, dedico este trabalho a todos aqueles a quem esta pesquisa possa ajudar de alguma forma.

A conclusão deste trabalho resume-se em empenho e dedicação que vi ao longo dos anos em cada um dos professores deste curso, a quem dedico este trabalho.

Dedico este trabalho aos meus colegas de curso, que assim como eu, encerram uma difícil etapa da vida acadêmica, em um período delicado.

Dedico este trabalho a quem colaborou diretamente comigo: minha orientadora Camila Bassetto e meus amigos da família Senai-SP: aos docentes Liniker e Luciene, amigos de muitas partilhas, ao Júlio e a Erika, amigos coordenadores que me selecionaram para iniciar esse projeto; ao atual coordenador Rolim, que juntamente com o Diretor Rafael, trouxeram novo olhar para o projeto. E, por fim, a Marta, que através do seu talento e de sua escuta me emprestou, muitas vezes, sua bagagem pessoal e profissional para combater o bom combate.

AGRADECIMENTOS

Iniciar um Mestrado em um período de pandemia foi um grande desafio pessoal e profissional. Conciliar toda informação com as novas tecnologias emergentes, administrar o medo que assolava a humanidade, contemplar o belo em uma aprovação para o Mestrado, foram tarefas a serem superadas dia a dia. Hoje, ao entregar o produto dessa pesquisa, analisando todos os fatos e as circunstâncias enfrentadas, me faz concluir o quanto devo ser Grato por esse processo. Agradecer é mais do que um ato simbólico nessa dissertação, representa a materialização da maturidade que encontrou na adversidade um bálsamo chamado vida acadêmica.

Agradeço a Deus e aos meus familiares pelo suporte dado para que eu chegasse até aqui. A minha ilustre orientadora Camila Bassetto que desconstruiu e, ao mesmo tempo, construiu o cenário do formalismo acadêmico em algo tão simples e humano. À UNESP e seu corpo docente e administrativo pela oportunidade única de vivenciar um mestrado.

E, por fim, a todas as empresas envolvidas, juntamente com o Senai-SP, que me proporcionaram a oportunidade de participar de um projeto grandioso e desafiador.

RESUMO

Analisar a implicação de uma política pública no campo da juventude em um sistema de aprendizagem profissional foi o objetivo desta pesquisa. Consultou-se a legislação, contextos e significados do Sistema Nacional da Juventude, além da importância e contribuições da implementação de tal política. Buscou-se utilizar o Programa de Aprendizagem Profissional que acontece, desde 2019, de forma descentralizada, na cidade de Pirangi-SP. Por este Programa foram coletados dados correspondentes aos resultados alcançados pelos jovens aprendizes matriculados nos cursos de logística – Produção (Auxiliar de Produção) e Logística – Suprimentos (Almoxarife). A partir das informações obtidas se verificou se o referido Programa atende às diretrizes do Sistema Nacional da Juventude. Procurou-se demonstrar o perfil dos Jovens Aprendizes recebidos no Curso de Aprendizagem Industrial, acompanhá-los durante o processo e conhecer o resultado do curso de formação para o trabalho, além de verificar se as políticas públicas efetivadas, em especial, a articulação proposta pelo Sistema Nacional da Juventude, instituído pelo Estatuto da Juventude, se fez efetiva no Programa de Aprendizagem. Por fim, analisamos o impacto social acadêmico do programa de formação na vida dos Jovens Aprendizes.

Palavras-chave: Política Públicas. Juventude. Aprendizagem.

ABSTRACT

Analyzing the implication of a public policy in the field of youth in a professional learning system was the objective of this research. The legislation, contexts and meanings of the National Youth System were consulted, in addition to the importance and contributions of the implementation of such a policy. We sought to use the Professional Learning Program that has been taking place, since 2019, in a decentralized way, in the city of Pirangi-SP. Through this Program, data corresponding to the results achieved by the young apprentices enrolled in the Logistics – Production (Production Assistant) and Logistics – Supplies (Warehousekeeper) courses were collected. Based on the information obtained, it was verified whether the aforementioned Program complies with the guidelines of the National Youth System. An attempt was made to demonstrate the profile of the Young Apprentices received in the Industrial Learning Course, to accompany them during the process and to know the result of the training course for work, in addition to verifying whether the public policies implemented, in particular, the articulation proposed by the National Youth System, instituted by the Youth Statute, became effective in the Learning Program. Finally, we analyze the academic social impact of the training program on the lives of Young Apprentices.

Keywords: Public Policy. Youth. Learning.

LISTA DE FOTOS

Foto 1 – Precariedade da estrutura da sala de aula.....	21
Foto 2 – Precariedade do espaço físico	22
Foto 3 – Precariedade do material escolar utilizado como apoio (bolacha)	22
Foto 4 – Reforma do espaço físico para início das atividades	23
Foto 5 – Amigos por Pirangi	24
Foto 6 – Estrutura escolar da Unidade de Sertãozinho	25
Foto 7 – Feira das Profissões	77

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Taxa de escolarização em Pirangi-SP	19
Figura 2 – Ciclo da Competência	31
Figura 3 – Ciclo da Competência	32
Figura 4 – Estrutura dos Módulos	32
Figura 5 – Unidades Curriculares.....	33
Figura 6 – Itinerários Formativos	33
Figura 7 – Estrutura do curso	37
Figura 8 – Conferências a serem realizadas para o SINAJUVE	56
Figura 9 – Diretrizes do SINAJUVE.....	60
Figura 10 – Cata-vento – símbolo	68

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Conferências a serem realizadas para o SINAJUVE	55
Quadro 2 – Etapas da Adesão ao SINAJUVE	61

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentual de alunos de acordo com o nível de escolaridade.....	72
Gráfico 2 – Percentual de alunos de acordo com o nível de escolaridade e gênero	73
Gráfico 3 – Percentual de alunos de acordo com a renda familiar	74
Gráfico 4 – Percentual de aprendizes por curso nas empresas citadas	75
Gráfico 5 – Número de alunos.....	79
Gráfico 6 – Alunos	80
Gráfico 7 – Nível de empregabilidade.....	81
Gráfico 8 – Formação acadêmica	82
Gráfico 9 – Expectativas sobre o curso	83
Gráfico 10 – Avaliação do espaço físico	84

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAI	Curso de Aprendizagem Industrial
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNE	Conselho Nacional da Educação
CNJ	Conselho Nacional da Juventude
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CONAJE	Confederação Nacional de Jovens Empresários
COORDIFANCIA	Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
D.O.U	Diário Oficial da União
ECA	Estatuto da Criança e Adolescente
ETEC	Escola Técnica Estadual
FATEC	Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FNPETI	Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFSP	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
JA	Jovem aprendiz
LDBEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MDH	Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ODS	Objetivos Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PnadC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
Projovem	Programa Nacional da Juventude
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SINAIT	Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais
SINAJUVE	Sistema Nacional da Juventude

SM	Salário-mínimo
SNJ	Sistema Nacional da Juventude
STF	Supremo Tribunal Federal
TALE	Termo de Assentimento Livre e Esclarecido
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 POLÍTICAS PÚBLICAS, ONDE ESTAMOS?	19
2.1 CONHECENDO AS EMPRESAS PARCEIRAS	26
2.1.1 Usina Nardini	27
2.2.2 Empresa Frango Gonzalez.....	28
2.2.3 Empresa Val Alimentos.....	28
3 SENAI-SP E A MEDIAÇÃO NO PROGRAMA DE APRENDIAGEM.....	30
4 JUVENTUDE E APRENDIZAGEM PROFISSIONAL.....	35
5 A JUVENTUDES E EMPREGABILIDADE.....	43
5.1 GRUPO DE TRABALHO DO MTP E O RELATÓRIO	46
6 POLÍTICAS PÚBLICAS E JUVENTUDE.....	50
7 JUVENTUDE E SINAJUVE	54
7 DAS INCERTEZAS NAS POLÍTICAS PÚBLICAS	64
7.1 O CATA-VENTO E A ESPERANÇA PARA AS INCERTEZAS.....	67
8 METODOLOGIA DE PESQUISA	70
8.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES	70
8.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	70
8.3 PROCEDIMENTOS DA ANÁLISE DOS DADOS	71
9 RESULTADOS E DISCUSSÕES	71
9.1 1ª ETAPA	71
9.2 2ª ETAPA	75
10 CONSIDERAÇÕES	90
10.1 COMO ESTAREMOS DAQUI A 10 ANOS?	92
11 PRODUTO PARA O MUNICÍPIO DE PIRANGI	93
REFERÊNCIAS	106
APÊNDICES.....	114

1 INTRODUÇÃO

Atualmente existe difusão de programas que enfocam a formação para o primeiro emprego para jovens em situação de vulnerabilidade e exclusão social, como o Jovem Aprendiz (JA), em uma tentativa de diminuir as disparidades e o desemprego no país. Para Chaves e Neto (2006), a exclusão social dos jovens sob a forma de desemprego e precariedade das condições de trabalho tem efeitos perniciosos sobre a vida futura dos indivíduos, tendo reflexos não somente em sua vida profissional, mas, também, psicológica e social. Ainda para os referidos autores, deve-se pensar que as políticas de emprego são consideradas parte das políticas sociais e, como tal, fazem parte das políticas públicas que devem ser implementadas e priorizadas pelo Estado.

Neste sentido, no Brasil, duas leis embasam a formação, condições de trabalho e contratação para o primeiro emprego dos JA, Lei nº 10.097 (BRASIL, 2000) e Lei nº 11.180 (BRASIL, 2005a). Nas referidas leis, JA são aqueles que possuem entre 14 e 24 anos de idade, que devem estar cursando o ensino médio ou ensino fundamental.

Ainda, nas referidas leis, a jornada de trabalho não deve extrapolar oito horas diárias, desde que já esteja incluso neste horário as horas dedicadas à aprendizagem. Também, determina que toda empresa de médio ou grande porte deve ter entre 5% a 15% de aprendizes entre seus funcionários.

Especificamente quanto à aprendizagem, as citadas leis esclarecem que para além do JA estar frequentando a educação básica com comprovação de frequência, este aluno deve frequentar cursos de aprendizagem desenvolvidos por entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica (BRASIL, 2000).

Segundo o Manual da Aprendizagem Profissional dos Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais – SINAIT (2019, p. 7):

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois dá preparação ao iniciante de desempenhar atividades profissionais e de ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada, algo cada vez mais necessário em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica.

Desta forma, a aprendizagem se dá por meio de formação técnico-profissional, que pode ser constituída de atividades práticas e teóricas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva em programas próximos às atividades a serem desenvolvidas nas

empresas contratantes, propiciando formação profissional básica ao JA.

O Sinaít (2019) pontua que a aprendizagem pode ser no âmbito da formação inicial por ocupação profissional, ou seja, formação específica em determinada função. Ou ainda, em aprendizagem profissional de nível técnico, onde a oferta da formação é feita especificamente por empresas com formação de nível técnico. Nesta perspectiva, uma empresa que se mobiliza no trabalho com o JA é o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, através das Escolas de Aprendizagem Industrial. Segundo o Manual de Orientações às Empresas – Aprendizagem Industrial (SINAÍ, 2019), a Aprendizagem Industrial desenvolvida no SENAI tem como objetivo proporcionar ao aprendiz competências para inserção no mercado de trabalho, atuando tanto com a aprendizagem com vistas à formação inicial quanto técnico.

Como exemplo, há um programa de aprendizagem que vem ocorrendo junto ao SENAI de Sertãozinho, através de uma sala descentralizada no município de Pirangi, no interior do estado de São Paulo, chamado de Curso de Aprendizagem Industrial – CAI. Neste CAI, é trabalhado com os aprendizes os cursos de logística – Produção (Auxiliar de Produção) e logística – Suprimento (Almoxarife), sendo que ambos os cursos ofertados são presenciais.

No CAI há a parceria com três grandes empresas da região da cidade, sendo que tais empresas apresentam demanda por profissionais especializados em determinadas áreas ao CAI. Após a análise, abrem-se editais públicos destinados ao público JA, definindo o curso a ser ofertado e a duração do curso, além de informações acerca do processo de seleção de tais candidatos. Importa dizer que este CAI já existe há dois anos e vêm alimentando histórico de sucesso dentro do município em que está instalado através da formação desses jovens para o mercado de trabalho.

Autores como Araújo (2008), Santos (2016), e Schaffer, Marinho e Facó (2017), discutem os programas de aprendizagem em que os JA estão participando, suas percepções frente a esses programas, se sentem preparados para a atuação no mercado, além de demonstrar como tais formações auxiliam ou não os JA.

Na pesquisa de Araújo (2008) discute-se que o modelo adotado no curso de aprendizagem pesquisado tem está focado no desenvolvimento do comportamento “correto” para o mercado de trabalho. Priorizando ter mais conhecimento, saber se comunicar, saber trabalhar em equipe, ser adaptável a situações novas e saber solucionar problemas. Sendo que na percepção dos aprendizes, esses ensinamentos são importantes para o desenvolvimento de sua empregabilidade. Porém, como a própria autora pontua, esse discurso dos aprendizes, faz parte de um ideal neoliberal que tende a individualizar o problema ou culpar o desempregado por não estar preparado para o mercado de trabalho, fixando falsa ideia de que é necessário criar

comportamento “correto” para ser aceito no mercado de trabalho.

Santos (2016) demonstra em sua pesquisa que a motivação dos jovens para inserção no JA caminha em direção às necessidades, como auxílio nas despesas domésticas ou a si mesmo, com objetivo de apoiar seu contexto intrafamiliar. Também, em relação aos cursos de formação, os adolescentes responderam que as atividades teóricas auxiliam nas atividades práticas, pontuando também como meio de ganhar experiência e mais responsabilidade, o que possibilitaria alavancar novas oportunidades no futuro. Porém, como a própria autora registra, apesar das respostas dos adolescentes, deve haver questionamentos por traz da satisfação de inserção no mercado de trabalho que corroboram com a lógica capitalista e que, portanto, pensar em programas e projetos que viabilizem o acesso ao mercado de trabalho não garantem que os direitos sociais deste segmento populacional sejam assegurados.

Para Schaffer, Marinho e Facó (2017), os cursos de aprendizagens pesquisados estão centrados nas regras sociais que os aprendizes devem cumprir: o respeito às hierarquias e regras institucionais, o saber se portar no trabalho e na sociedade, como etiquetas à mesa, modo de falar, se vestir, cuidado com o vocabulário. Mais especificamente quanto aos aprendizes, a hipótese inicial de que os aprendizes possuem prévia identificação com a profissão escolhida ao se inscrevem no Jovem Aprendiz foi refutada pois, para a grande maioria, a profissão é o que menos importa, a oportunidade de ter um emprego em uma indústria tão renomada é o que importa. Por fim, quanto a identidade dos aprendizes, a trajetória profissional desses foi construída com muitos valores e aprendizado, mas a falta de sentido, coerência e satisfação entre conteúdos teóricos e práticas realizadas não proporcionou lastro adequado para a identificação profissional de todos deste grupo participante da pesquisa.

Como pode ser visto, a temática da aprendizagem de JA é um assunto que vem sendo discutido e que merece atenção, visto que apenas a oferta da formação não garante o acesso ao emprego e a apropriação pelo sujeito como um profissional capacitado para atuar na área ensinada. Para além disso, pode-se perceber que as formações têm como foco a empresa, o fazer correto, deixando o mais importante, que é o aprendiz, como segundo plano, reproduzindo a onda capitalista e neoliberal de empregabilidade. Ressalta-se que a importância desta pesquisa está no fato de que o aprendiz é o foco do estudo, com suas percepções e satisfação frente a aprendizagem recebida. Também, devido a pesquisa ser realizada em um CAI onde o pesquisador possui proximidade com o método e objetivos utilizados, vê-se maior possibilidade de melhora também da formação oferecida no curso a partir dos resultados da pesquisa.

Assim, partindo da hipótese de que o programa de formação e encaminhamento de aprendizes ao mercado de trabalho, CAI, realizado no interior do estado de São Paulo, é um

programa sólido e que apresenta bons resultados, questiona-se:

1. Qual a política pública implementada no Município?
2. A parceria é oriunda do Sistema Nacional da Juventude?
3. O que os jovens aprendizes acham do programa de formação para o trabalho? Com o processo e resultado?
4. Qual o impacto social e acadêmico da formação na vida dos JA?

Desta forma, na presente pesquisa, se apresenta como objetivo verificar a percepção dos JA do programa CAI, localizado na cidade de Pirangi, estado de São Paulo, em relação à formação recebida para a atuação no mercado de trabalho.

Os objetivos específicos da pesquisa são:

- demonstrar um perfil desses JA recebidos no CAI;
- acompanhá-los durante o processo e resultado do curso de formação para o trabalho;
- verificar se as políticas públicas efetivadas, em especial, a articulação proposta pelo Sistema Nacional da Juventude (SINAJUVE), instituído pelo Estatuto da Juventude, se faz efetiva no Programa de Aprendizagem; e, por fim,
- perceber o impacto social e acadêmico do programa de formação na vida dos JA.

A natureza da pesquisa é exploratória, de caráter descritivo. De acordo com Gil (2002), as pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.

Já as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática (GIL, 2002).

No presente estudo optou-se por trabalhar com dois questionários, um antes e um depois do curso de aprendizagem, com o intuito de perceber o processo e o resultado, verificando se houve impactos na vida do JA. O primeiro questionário com os dados dos alunos foi aplicado pelo Senai-SP e disponibilizado, já o segundo, foi aplicado em dezembro de 2022 através de

uma Feira das Profissões, evento realizado por uma das empresas participantes (Usina Nardini), da qual o autor dessa dissertação participou como palestrante e interagiu com a pesquisa em um momento de muitas reflexões na vida dos aprendizes.

A escolha da técnica do questionário se deve ao fato que geralmente é utilizada nos estudos descritivos. Vilelas (2009, p. 269) sobre o questionário menciona que: “[...] sua finalidade é obter de maneira sistemática e ordenada a informação acerca da população que se estuda, das variáveis que são objeto do estudo”.

O questionário é, portanto, um conjunto estruturado de questões expressas em um papel, destinado a explorar a opinião das pessoas a que se dirige, sendo que há os questionários do tipo Livre, Fechado ou Misto. No tipo Livre, o respondente pode responder livremente e como quiser, o Fechado é elaborado sem qualquer maleabilidade, seguindo plano rígido em que há canalização das reações das pessoas interrogadas para algumas categorias muito fáceis de interpretar. No misto há combinação das vantagens dos dois tipos anteriores, com vistas à redução dos seus inconvenientes. Assim, as questões podem ser fechadas, mas dá-se a possibilidade de a resposta ser livre (VILELAS, 2009).

O primeiro questionário foi aplicado aos JA no início do curso de formação. Este questionário teve como objetivo perceber de maneira inicial quem são esses jovens através de perguntas relacionadas ao setor econômico e acadêmico e suas expectativas frente ao curso que irão iniciar.

Para esse questionário há dois blocos: 1. Perfil do Jovem Aprendiz e 2. Expectativas do Jovem Aprendiz. No bloco 1 havia perguntas como: Sexo, Idade, Nível de escolaridade ao qual está matriculado, Cor, Faixa salarial dos membros da família, entre outras. Já o bloco 2 havia perguntas como: Como ficou sabendo do curso de formação? Quais são suas expectativas frente ao curso? O que espera aprender? Acredita que o curso de formação te auxiliará no mercado de trabalho? Se sente satisfeito e motivado a participar do curso? Entre outras.

O segundo questionário aplicado aos JA no final do curso de formação teve o objetivo de perceber como foi o processo do curso, quais resultados foram alcançados quando comparado ao primeiro questionário na perspectiva da motivação e satisfação e, para além, notar os impactos do curso de formação na esfera social e acadêmica do JA.

Nesse momento, através de uma Feira de Profissão, organizada pela Usina Nardini, aplicou-se um questionário em um bloco: 1. Expectativas do Jovem Aprendiz; 2. Impacto na vida do Jovem Aprendiz; 3. Sexo e Escolaridade; 4. Abertura para avaliação e sugestão de melhorias, com os seguintes questionamentos: Após a formação, você se sente mais confiante para a busca de um trabalho? Quer seguir estudo na área do curso de formação? Se sim, através

de que curso técnico ou graduação? Quer seguir estudo em outra área? Se sim, qual e por quê? Acredita que após a experiência como JA, a visão da sua família e amigos para você mudou? Por quê? Entre outras.

Foi possível, após a revisão bibliográfica, desenhar caminhos norteadores que são tratados ao longo do desenvolvimento desta dissertação, sendo eles:

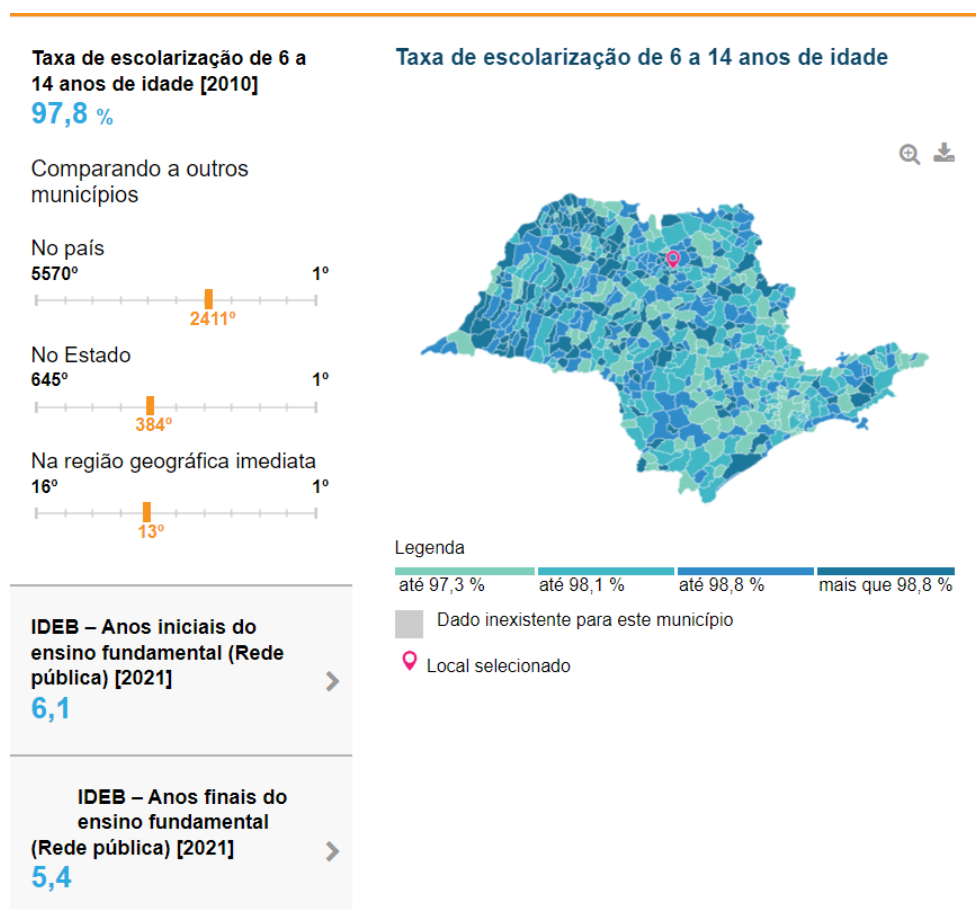
- Análise da Juventude;
- Perfil do Público Inserido ao Programa;
- Análise do SINAJUVE;
- Análise do Programa aplicado em Pirangi frente às exigências do SINAJUVE;
- Abordagem das legislações pertinentes sobre Juventude e Aprendizagem;
- Levantamento dos resultados alcançados com a efetivação do Programa.

2 POLÍTICAS PÚBLICAS, ONDE ESTAMOS?

Antes da análise do Programa de Aprendizagem, observa-se a necessidade de delimitar o local territorial e conhecer as particularidades da cidade. O município de Pirangi-SP possui, aproximadamente, 11.524 habitantes (IBGE, 2023) e características particulares, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Foi criado no ano de 1935, sendo considerado uma cidade nova e em desenvolvimento. Na última pesquisa realizada, o censo de 2021 apontou salário médio mensal de 2,2 salários-mínimos. Quando analisou o rendimento mensal de até meio salário-mínimo por pessoa, constatou-se que 26,3% dos piranginenses estão nessas condições.

Essas informações são essenciais para avaliação do impacto da empregabilidade dos jovens aprendizes inseridos no Programa ao longo do ano de 2019. Além da análise do tópico trabalho e rendimento, o IBGE compilou informações importantes no campo educacional (Figura 1).

Figura 1 – Taxa de escolarização em Pirangi-SP



Fonte: (IBGE, 2023).

A taxa de escolarização possui resultado satisfatório quando se analisa o público de até 14 anos (97,8%). Destaca-se que a idade inicial do Programa de Aprendizagem é de 14 anos, sendo condição inicial a frequência escolar. Ainda, o Município possui três escolas de ensino fundamental e duas escolas de nível médio (IBGE, 2021). No mesmo passo, o município possuía 353 alunos matriculados no ensino médio, segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (INEP, 2021).

O Município está muito próximo de outra cidade do mesmo porte, Vista Alegre do Alto-SP. Nesse Município está localizada a Usina Nardini, responsável por boa parte do índice de empregabilidade dos munícipes e, em especial, pela aplicação do Programa Jovem Aprendiz.

As políticas públicas possuem papel importante no desenvolvimento local. Ela representa uma ação política e integrada para solução e desenvolvimento econômico. Busca resposta diante dos desafios enfrentados pelos municípios. Em que pese a maior participação nos últimos anos da sociedade, ainda, o Poder Público local detém grande influência na implementação de uma política pública. Será possível observar nas próximas seções que mesmo com a obrigatoriedade das empresas na contratação dos jovens e a atuação do Senai-SP, o Programa no município só foi efetivado após decisão política que atua na concessão do espaço físico e do grupo de apoio operacional, com ação dinâmica e integrativa.

Os Municípios brasileiros veem-se pressionados para a efetivação de políticas públicas que buscam a geração de emprego e renda. Logo, em que pese o lado social do Programa de Aprendizagem e o objetivo nobre do desenvolvimento humano, ele nasce de pressão social marcado pelas desigualdades sociais e com poucas oportunidades no campo profissional.

Na sociedade civil também há uma diversidade de interesses e de visões que precisa ser debatida, confrontada, negociada, buscando-se um consenso mínimo. Essa formulação hoje se torna complexa devido à fragmentação das organizações, apesar de algumas iniciativas de articulação em alguns setores. Alguns elementos de conteúdo e de processo na estruturação das políticas públicas já estão claros, tais como: sustentabilidade, democratização, eficácia, transparência, participação, qualidade de vida. Esses elementos precisam ser traduzidos contudo em parâmetros objetivos, para que possam nortear a elaboração, implementação e avaliação das políticas propostas. (TEIXEIRA, 2002, p. 5)

No estudo realizado por Teixeira (2002) observa-se que a participação dos municípios na efetivação dos ciclos formadores das políticas públicas baseia-se na participação dos seus agentes e, ainda, na estruturação dos seus impactos. Por esse motivo, a análise dos resultados do Programa de Aprendizagem necessita passar pela avaliação da organização prévia do

município (Pirangi-SP) das empresas e da instituição mediadora (Senai-SP), sem esquecer que a prática da descentralização política administrativa que a atual Constituição Federal trouxe (BRASIL, 1988) ocasiona escassez de recursos para atender todas as demandas. É o que se vê na concessão do espaço físico para a realização do Programa (Fotos 1, 2 e 3).

Foto 1 – Precariedade da estrutura da sala de aula



Fonte: Capturada pelo autor.

Foto 2 – Precariedade do espaço físico



Fonte: Capturada pelo autor.

Foto 3 – Precariedade do material escolar utilizado como apoio (bolacha)



Fonte: Capturada pelo autor.

Como se vê, o Programa foi realizado em um espaço público, cedido pelo município, que não atende o padrão de qualidade do Senai-SP. Como docente, a dificuldade foi utilizar essa precariedade como oportunidade para desenvolver o espírito empreendedor e, ao mesmo tempo, pesquisador. Importante registrar que o espaço físico do local está sediado em um bairro simples da cidade com grande incidência de tráfico de drogas, como se vê na notícia de 2012.

Prefeitura Municipal solicita presença da Força Tática no município para trazer mais segurança à população. 08/08/2012

O Prefeito Municipal de Pirangi, Brás de Sarro, esteve reunido no último dia 02 de agosto com o DD. Capitão Comandante da 3ª. Cia. de Bebedouro, Flávio Mira D'Arbo, para solicitar o comparecimento do policiamento da “Força Tática” em nosso município, tendo em vista que a criminalidade tem aumentado em nossa cidade, especialmente pelo consumo de drogas e tráfico de entorpecentes. Segundo o chefe do executivo, a medida visa reforçar o policiamento pirangiense e trazer mais segurança à população, reduzindo os índices de criminalidade no município. (PIRANGI, 2012)

O próprio espaço, inclusive, estava abandonado e era utilizado para o consumo de drogas. Diante das dificuldades do Poder Público local, houve participação ativa de grupo de moradores da cidade que recebe o nome de “Por Pirangi” ou até mesmo “Amigos de Pirangi”. Não há nenhuma formalização desse grupo nos aspectos jurídicos, entretanto, o grupo é formado por munícipes de grande atuação local. Através desse grupo iniciou-se pequena e vivaz reforma no local para dar início ao acolhimento desses jovens (Fotos 4 e 5).

Foto 4 – Reforma do espaço físico para início das atividades



Fonte: Capturada pelo autor.

Foto 5 – Amigos por Pirangi



Fonte: Foto do autor.

Mesmo diante de todos os esforços da comunidade local e da boa intenção das empresas envolvidas, o espaço físico ficou muito aquém do modelo institucional do Senai-SP, mais precisamente, da escola central responsável pela aplicação do Programa, como se observa na Foto 6 a respeito do espaço físico da escola sede em Sertãozinho-SP.

Foto 6 – Estrutura escolar da Unidade de Sertãozinho



Fonte: (SENAI-SP, 2022 – Sertãozinho SP).

O espaço físico das instituições também educa e facilita o processo de ensino dos mediadores (MOTA; CARARO; COELHO, 2012). Nesse contexto, uma ação de descentralização da sala de aula para uma infraestrutura diferente requer cuidados e zelo pelos agentes envolvidos. Registre-se que para Pereira (2011) a infraestrutura escolar pode ser vista como um dos indicadores para análise do bem-estar do docente.

O projeto teve início em 2019, passou por dois fatores limitadores dos avanços na estrutura física: pandemia e troca de gestão local. Hoje, em 2023, observa-se que houve melhoria no aspecto tecnológico, entretanto, o espaço está bem longe de um polo educacional com foco em pesquisa e desenvolvimento proposto pela metodologia Senai-SP.

Os Estudos de Tendências de Áreas Tecnológicas são realizados mediante o levantamento, a sistematização e a identificação das taxas futuras de difusão tecnológica e organizacional, considerando tecnologias transversais e específicas do setor industrial em questão, bem como as possíveis mudanças nos elos da cadeia produtiva e nas estratégias e modelos de negócio setoriais. Para tanto, pode-se considerar diferentes bases de dados, fontes ou ferramentas de consulta. Entre as possíveis fontes secundárias de pesquisa, nacionais e estrangeiras, a serem utilizadas, pode-se destacar: relatórios de ministérios relacionados à ciência e tecnologia, de órgãos de fomento e de

consultorias internacionais; artigos científicos, dissertações, teses e livros produzidos por especialistas de universidades de referência no estudo e/ou no desenvolvimento de determinada tecnologia ou área tecnológica; estudos de projeções; vídeos, entre outros materiais audiovisuais, de caráter experimental, disponibilizados na web por especialistas ou estudiosos da área; entre outros. Para uma reflexão sobre as tendências de difusão tecnológica e organizacional, podem ser realizados fóruns de consulta a especialistas técnicos internos e externos, visando um diálogo sobre o contexto atual e as perspectivas de futuro. (SENAI, 2018)

Após levantamento das necessidades do município de Pirangi, o espaço necessitava de adaptações com as tendências tecnológicas e organizacionais, para análise dos impactos na nova geração que está sendo preparada para o mercado de trabalho. Ela permite aos discentes estabelecer competências adequadas dentro do seu processo evolutivo no âmbito educacional.

2.1 CONHECENDO AS EMPRESAS PARCEIRAS

É sabido que toda instituição possui obrigação legal com a contratação de jovens aprendizes. Muitas vezes essas empresas não desenvolvem relação humana ou até mesmo profissional com os jovens. Elas querem apenas cumprir a obrigação e, por isso, contratam os jovens e encaminham para a instituição de ensino profissional. A maioria dos alunos não se relacionam com a empresa contratante, pois a lei permite que o caráter pedagógico e prático profissional seja realizado no espaço de ensino.

A bem da verdade, esse adolescente não possui experiência profissional e o melhor seria dividir as horas de aprendizagem entre escola profissionalizante e a empresa. Contudo, esse trabalho custaria duas vezes para a empresa, pois ela teria que exercer o papel pedagógico em ensinar o aprendiz dentro da instituição.

Para o Ministério Público do Trabalho (MPT), através da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (COORDIFANCIA), o contrato de aprendizagem é triangular, devendo o aluno participar de atividades na empresa.

A Aprendizagem Profissional tem como objetivo não apenas assegurar a formação técnico-profissional, com a parte prática oferecida pela empresa cumpridora de cota, mas também a qualificação humana, científica e técnica, com a parte teórica oferecida pela entidade formadora, priorizando a inclusão social e profissional de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco. Portanto, o contrato de aprendizagem caracteriza-se pela triangularidade empresa, aprendiz e entidade formadora. Diferentemente do contrato de trabalho comum, em que há o empregado e o empregador, no contrato de aprendizagem há a necessidade da participação da entidade formadora, que possui atribuições específicas, tais como elaborar o programa

de aprendizagem, ministrar a qualificação teórica, acompanhar e fiscalizar a formação teórica prática. Essa triangularidade, que pressupõe autonomia e liberdade da entidade formadora para exercer suas funções, é essencial para que o interesse do aprendiz esteja protegido. Enquanto a empresa é obrigada por lei a cumprir a cota de aprendizagem, o que representa um impacto econômico, a entidade formadora, entidade privada sem fins lucrativos, deve zelar pela melhor qualificação social e profissional dos jovens e adolescentes. (MPT, 2019, p. 4)

Em que pese a recomendação dada pelo órgão fiscalizador do MPT, essa não é a realidade das empresas que contratam. Na contramão do cumprimento apenas legal, a Usina Nardini, Val Alimentos e Frango Gonzalez, resolveram unir forças e solicitaram ao Senai-SP – Sertãozinho a realização do Programa de Aprendizagem no município de Pirangi, já que a cidade de Sertãozinho fica a aproximadamente 85 km de distância. A proposta inicial foi resultado das seguintes indagações:

- Já que temos que cumprir a quota com a contratação de aprendizes, por que não fazemos no nosso próprio município para beneficiar os jovens locais?
- Qual o motivo de aplicar investimento em jovens que jamais passarão por Pirangi?

Com esses questionamentos, os empresários constataram que a realização do curso na cidade traria maior investimento e possibilidade para os jovens, injetando recursos financeiros na economia local. Após as tratativas, o Senai-SP cedeu ao pedido dos empresários, tendo em vista a alta demanda dos envolvidos. Assim, tendo as três empresas papel importante na implementação do Programa, destinamos nessa seção, breve histórico das instituições com o objetivo de compreender a economia local. Todas as informações a seguir são utilizadas na aula inaugural para que os aprendizes possam conhecer a história, missão, visão e valores da empresa. Não obstante, o objetivo do programa é criar possibilidades de futura contratação na empresa.

2.1.1 Usina Nardini

A partir do site institucional da Usina Nardini sabemos que:

A Usina Nardini foi fundada em 1973 pelo italiano Aurélio Nardini, a Nardini Agroindustrial Ltda iniciou suas atividades como um pequeno engenho de pinga na Fazenda Vista Alegre, localizada no município de Vista Alegre do Alto, Estado de São Paulo. Nestas cinco décadas de história, a empresa se

tornou uma das maiores do setor sucroenergético nacional, produzindo açúcar, etanol, levedura e energia elétrica por meio da CEN - Companhia Energética Nardini. A capacidade de moagem da empresa chega a 4,7 milhões de toneladas de cana por safra. A empresa possui outra unidade industrial em fase de implantação na cidade de Aporé, estado de Goiás. Diante de suas boas práticas de produção e cultivo da matéria prima a Nardini possui importantes certificações de qualidade. O selo ISO 9001; o Sistema de Gestão da Segurança de Alimentos - FSSC 22000 e a Certificação Bonsucro que comprova a sustentabilidade econômica, social e ambiental da empresa. Recentemente a Nardini recebeu o selo Great Place to Work que a reconhece como uma excelente empresa para trabalhar. Tem como visão, missão e valores: Missão - Produzir açúcar, álcool, energia e outros produtos derivados da cana-de-açúcar, respeitando o meio ambiente e gerando renda, bem-estar e satisfação aos seus clientes e colaboradores; Visão: A Nardini Agroindustrial **tornou-se** referência no setor sucroenergético, por seu crescimento sustentável e qualidade de seus produtos. (NARDINI AGROINDUSTRIAL, 2023)

Ainda, é possível inferir que a instituição traz como valor em suas ações: o empreendedorismo, o trabalho em equipe, a inovação constante, o respeito às pessoas, ao meio ambiente e a segurança do trabalho.

2.2.2 Empresa Frango Gonzalez

O Grupo Gonzalez teve participação mais ativa no processo de implantação. Uma das suas diretoras, Dona Alice Gonzalez, integra o grupo da Associação “Por Pirangi” e, além disso, a empresa é sediada na cidade de Pirangi, enquanto as demais na cidade limítrofe de Vista Alegre do Alto-SP.

[...] está no mercado desde 1991, preocupando-se sempre em oferecer produtos de excelente qualidade, pautando-se pelo respeito aos seus clientes, funcionários, fornecedores e comunidade. Localizado em Pirangi, interior de São Paulo, a 382 km da capital, atua em todo o Estado de São Paulo, com forte presença nas regiões norte e nordeste. [A fábrica de farinha (graxaria) foi fundada em 2014, ela tem como função transformar os restos de abates de frangos em farinhas, rações e óleo para próprio consumo da empresa e vendas para terceiros]. A fábrica processa cerca de 60 ton./dia de resíduos de abate, transformando-os em Farinha de Visceras, de Sangue e Penas, Óleo de Visceras de Aves, produtos integrantes da alimentação animal com certificação no Serviço de Inspeção Federal (SIF) - Registro SIF 3122, atendendo a um rigoroso Programa de Controle da Qualidade e Boas Práticas de Fabricação. (GONZALEZ ALIMENTOS, 2023)

2.2.3 Empresa Val Alimentos

E, por fim, a empresa Val Alimentos, que iniciou na primeira turma (2019) com três

alunos, ampliando, em seguida, para 15 alunos nas demais turmas:

A Val Alimentos foi fundada na cidade de Vista Alegre do Alto, no interior de São Paulo, onde está localizado nosso moderno parque industrial. O que começou como uma pequena produtora de frutas, na década de 1970, cresceu e virou uma empresa de referência no setor alimentício, com uma grande variedade de produtos. E ser uma referência exige muita responsabilidade. Possui mais de 1500 funcionários e tem atuação forte no comércio da goiaba para produtos alimentícios, dentro e fora do Brasil. (VAL ALIMENTOS, 2023)

3 SENAI-SP E A MEDIAÇÃO NO PROGRAMA DE APRENDIAGEM

A instituição é referência nacional no apoio à tecnologia e inovação em empresas industriais de todos os portes e segmentos. Oferece cursos de iniciação profissional, graduação e pós-graduação tecnológica para colaboradores de 28 áreas da indústria brasileira. Importante registrar que não possui caráter público nem privado.

Para Hely Lopes (1977), o Sistema S pode ser chamado de entes de cooperação:

Alcança aquelas entidades sem fins lucrativos, instituídas pelo Estado, por via legislativa, e dotadas de personalidade de direito privado, para proporcionar serviços assistenciais ou de ensino, em regra profissionalizante. Tais entidades são mantidas por dotações ou contribuições parafiscais. São exemplos, entre outros, os diversos serviços sociais e de aprendizagem, mantidos pelos empregadores da indústria e do comércio (SESI, SESC, SENAI e SENAC). Representam instituições que, embora oficializadas pelo Estado, não integram a Administração Direta ou a Indireta, mas trabalham ao lado do Poder Público, cooperando nos setores, atividades ou serviços que lhes são atribuídos por lei. Recebem autorização legal para arrecadar e utilizar, na sua manutenção e no exercício de suas atividades, contribuições parafiscais (LOPES, 1977, p. 345).

Segundo o Manual do aluno disponibilizado pela unidade de Sertãozinho, o Senai-SP tem como histórico (SENAI, 2012, p. 8):

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI -, foi instituído em 22 de janeiro de 1942, pelo Decreto Lei 4048/42, por iniciativa do empresariado do setor industrial, com o propósito de promover o desenvolvimento econômico a partir da qualificação de novos profissionais, formação continuada dos trabalhadores e apoio ao desenvolvimento de pesquisas tecnológicas de interesse da indústria e atividades assemelhadas. Situado entre o Poder Público, que o criou e fiscaliza, e as entidades representativas das indústrias, que o administram, o SENAI constitui legalmente uma entidade de direito privado, nos termos da lei civil. Suas ações são garantidas pelo recebimento contínuo de recursos, através de contribuições previstas em lei, e pela base institucional flexível, para que, ao longo do tempo, responda adequadamente às demandas da indústria, a cada nova etapa do desenvolvimento nacional. Estruturalmente, configura-se como sistema em base federativa e desenvolve ampla gama de programas de formação profissional, buscando atender às carências da mão de obra industrial brasileira, sempre em função das peculiaridades de cada região do país. Atualmente o SENAI é o maior complexo de educação profissional e tecnológica da América Latina, qualificando mais de 2,3 milhões de trabalhadores brasileiros a cada ano. Também apoia empresas em 28 áreas industriais, por meio da formação de recursos humanos e da prestação de serviços técnicos e tecnológicos, como consultoria e assistência ao setor produtivo, laboratoriais, pesquisa aplicada e informação tecnológica.

Observa-se que a origem da instituição nasce da necessidade de qualificação profissional, pensando em mão de obra qualificada para as demandas das indústrias. Através dessa análise, observa-se o momento em que a missão da Instituição se reúne com a Aprendizagem Profissional que será regulamentada só a partir no ano 2000, em que pese a sua previsão na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Ainda, os Serviços Sociais nascem com destinação específica. No caso em comento, trata-se de aprendizagem industrial. No início da revolução industrial o foco estava em qualificar e formar mão de obra. Com o passar dos anos e a necessidade de trazer caráter educativo no processo de aprendizagem, a própria instituição evoluiu e transcendeu o aspecto produtivo. Hoje, todo aspecto da aprendizagem está focado no desenvolvimento de competências (Figura 2).

Figura 2 – Ciclo da Competência



Competência é a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes para desempenhar funções e/ou atividades típicas, segundo padrões de qualidade e produtividade requeridos pela natureza do trabalho.



Fonte: (SENAI, 2019).

Com o objetivo de criar padronização educacional (SENAI, 2019), a instituição desenvolveu um processo para aplicabilidade de métodos norteadores. desenvolvesse um processo de revisão mais robusto, integrando a metodologia em um único volume que contempla os três métodos norteadores da formação profissional do SENAI com base em competências. Isso fez com que a inter-relação dos métodos ficasse mais clara, inclusive com a apresentação de exemplos práticos. Significativa mudança foi a alteração do nome para “Metodologia SENAI de Educação Profissional” como forma de personalizar a proposta de

“Formação com Base em Competências” (SENAI, 2019), enfatizando a especificidade do SENAI. O foco do processo estabelecido pelo Senai-SP está na competência, que passa pelo conhecimento, habilidades e atitudes do discente frente aos desafios do dia a dia. Ainda, todo curso, quando desenhado, passa por quatro (4) etapas de verificação (Figuras 3, 4, 5 e 6):

Etapa 1

Figura 3 – Ciclo da Competência

ETAPA 1: ANÁLISE DE PERFIS PROFISSIONAIS		
A análise das competências específicas do Perfil Profissional foi realizada nos limites de cada Função, considerando o conjunto de subfunções e cada padrão de desempenho separadamente?	() Sim	() Não / Justificativa:
As capacidades básicas foram definidas para os domínios cognitivo e psicomotor em sintonia com os conceitos, padrões de estrutura e níveis de hierarquia para os objetivos educacionais?	() Sim	() Não / Justificativa:
As capacidades técnicas foram definidas para os domínios cognitivo e psicomotor em sintonia com os conceitos, padrões de estrutura e níveis de hierarquia para os objetivos educacionais?	() Sim	() Não / Justificativa:
As capacidades básicas e capacidades técnicas são significativas, robustas e abrangentes, considerando seus objetos e o contexto em que deverão ser desenvolvidas?	() Sim	() Não / Justificativa:
As capacidades socioemocionais foram definidas com referência nas competências socioemocionais do Perfil Profissional e consideram o domínio afetivo, segundo níveis de hierarquia estabelecidos pela Metodologia SENAI de Educação Profissional?	() Sim	() Não / Justificativa:

Fonte: (SENAI, 2019).

Etapa 2

Figura 4 – Estrutura dos Módulos

ETAPA 2: ESTRUTURAÇÃO DE MÓDULOS		
Os módulos específicos foram definidos com referência nas funções descritas no Perfil Profissional?	() Sim	() Não / Justificativa:
O módulo básico, se houver, foi estruturado a partir das capacidades básicas com características mais gerais e transversais?	() Sim	() Não / Justificativa:
O módulo introdutório, se houver, foi estruturado a partir das capacidades básicas com características mais introdutórias à ocupação, considerando processos de trabalho típicos ou relacionados à ocupação em questão?	() Sim	() Não / Justificativa:
As saídas intermediárias, se houver, correspondem a um ou mais módulos específicos do Itinerário do Curso?	() Sim	() Não / Justificativa:

Fonte: (SENAI, 2019).

Etapa 3

Figura 5 – Unidades Curriculares

ETAPA 3: ESTRUTURAÇÃO DE UNIDADES CURRICULARES		
As unidades curriculares do módulo básico, se houver, foram estruturadas a partir das capacidades básicas de características mais gerais e transversais e podem ser aproveitadas por mais de uma ocupação da área/segmento tecnológico?	() Sim	() Não / Justificativa:
As unidades curriculares do módulo introdutório, se houver, foram estruturadas a partir das capacidades básicas de características mais introdutórias, que consideram processos relacionados ou típicos da ocupação em questão?	() Sim	() Não / Justificativa:
As unidades curriculares do módulo básico e/ou introdutório, se houver, asseguram o princípio da interdisciplinaridade?	() Sim	() Não / Justificativa:
As unidades curriculares dos módulos específicos foram definidas a partir das subfunções?	() Sim	() Não / Justificativa:
As unidades curriculares estão organizadas internamente, apresentando todos os dados de identificação, objetivo geral, carga horária, capacidades para os diferentes domínios (cognitivo, psicomotor e afetivo), conhecimentos e ambientes pedagógicos?	() Sim	() Não / Justificativa:

Fonte: (SENAI, 2019).

Etapa 4

Figura 6 – Itinerários Formativos

ETAPA 4: ESTRUTURAÇÃO DE ITINERÁRIOS FORMATIVOS		
O Itinerário do Curso apresenta graficamente as alternativas de percurso do aluno, em termos de entrada, saídas intermediárias e final, indicação de pré-requisitos e sequência lógica, assegurando a interdependência e a autonomia dos módulos?	() Sim	() Não / Justificativa:
O Itinerário Formativo da área/segmento tecnológico estabelece claramente, pela representação gráfica, as inter-relações entre módulos e unidades curriculares de ocupações do mesmo nível de Educação Profissional e as articulações entre níveis distintos?	() Sim	() Não / Justificativa:
O Itinerário Formativo da área/segmento tecnológico constitui-se em percurso amplo, global e flexível quanto a entradas e saídas, possibilidades de ingresso e reingressos e aproveitamento de estudos?	() Sim	() Não / Justificativa:

Fonte: (SENAI, 2019).

Diante das demandas oferecidas pelo mundo do trabalho, as etapas apresentadas anteriormente são essenciais para que o curso possa atender as necessidades futuras da indústria e, ao mesmo tempo, desenvolver habilidades atitudinais com foco no desenvolvimento humano. Para isso, as metodologias ativas foram implementadas ao longo da formação profissional, para proporcionar ao aprendiz sentimento de desenvolvimento. Observa-se que o foco não está exclusivamente na formação de mão de obra, tendo em vista que muitos alunos seguirão outras áreas, mas, sim, no conjunto de aprendizagem que aquele processo educacional desenvolveu no

discente.

4 JUVENTUDE E APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Os aprendizes do programa estão se relacionando, na maioria, pela primeira vez com o mundo do trabalho. O programa tem contribuição importante no aspecto da empregabilidade, uma vez que os adolescentes são contratados por três empresas parceiras, Usina Nardini, Val Alimentos e Frango Gonzalez. Além de contribuir no desenvolvimento econômico e social da cidade, o programa diminui a evasão escolar, haja vista que o aluno deve estar regularmente matriculado no ensino médio e, ainda, ter bons rendimentos na escola. Ao longo da formação, o Jovem Aprendiz tem a possibilidade de envolver habilidades humanas e conhecer uma nova profissão.

É preciso relatar que a educação profissional no Brasil teve início em âmbito assistencial. Em 1999, o Conselho Nacional de Educação (CNE) traz os seguintes propósitos: “[...] ‘amparar crianças órfãs e abandonadas’, ‘a diminuição da criminalidade e da vagabundagem’, ‘o favorecimento dos órfãos e desvalidos da sorte’” (CNE, 1999, Parecer 16). Percebe-se aqui, um início de política pública que irá caracterizar a educação profissional como ação afirmativa de combate à criminalidade. Só na década de 1920, constata-se a extensão do ensino profissional a ricos e pobres (SENAC, 2019). Nesse cenário, há a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), através do Decreto-Lei nº 448 que irá contribuir para uma mudança radical sobre as raízes da educação profissional (OLESKI, 2009).

O ordenamento jurídico brasileiro, através da Lei da aprendizagem profissional, Lei nº 10.097 (BRASIL, 2000) garante contrato formal de trabalho, de até dois anos, a adolescentes e jovens com idade entre 14 e 24 anos, com a principal finalidade de propiciar a esse segmento da juventude o acesso à “[...] formação técnico-profissional metódica”. Entretanto, o Programa em análise Curso de Aprendizagem Industrial (CAI) tem a durabilidade de um (1) ano e surge da necessidade das empresas cumprirem sua obrigação legal. O ponto basilar em que a aprendizagem estabelece que a formação deverá se sobrepor sobre o produtivo (BRASIL, 1943) está na entidade que irá conduzir a mediação. No presente estudo, essa entidade é representada pelo Senai-SP – Sertãozinho que estabelece a missão e objetivo de sua execução na cidade de Pirangi-SP.

Ainda, segundo o próprio Manual do Aluno, a Unidade de Sertãozinho/SP começa a atender a demanda da região em 1998, ofertando vagas para que a indústria pudesse sanar a demanda de mão de obra qualificada e, ao mesmo tempo, cumprir a obrigação legal de contratação.

O Centro de Treinamento SENAI ‘Ettore Zanini’ iniciou suas atividades em março de 1998, sendo administrativamente vinculado à Escola SENAI ‘Octavio Marcondes Ferraz’, de Ribeirão Preto. Suas instalações foram construídas pelo SENAI em um terreno doado pela Prefeitura Municipal de Sertãozinho. No início, oferecia exclusivamente cursos de curta duração, formação continuada, para as empresas da região e para o público em geral nas áreas de Mecânica e Informática. A partir de 2004 e nos anos subseqüentes, no contexto de um amplo plano de investimentos do SENAI-SP para modernização da base instalada de suas escolas e atendimento às vocações das economias regionais do estado, a unidade foi totalmente renovada. Passou por reforma e ampliação da área construída de suas instalações e recebeu equipamentos atualizados. Entre outros melhoramentos, instalaram-se sua oficina de soldagem e a biblioteca. Também foram atualizados e complementados os espaços de metalmecânica e instrumentação (SENAI, 2012, p. 9).

Somente em 2019 que a Escola Ettore Zanini começa a atuar de forma descentralizada na cidade de Pirangi-SP para atender as solicitações dos empresários envolvidos. Inicialmente, a demanda surge de um grupo de associação organizado de maneira informal, composto por empresários da cidade. A argumentação usada pelos representantes era de que os aprendizes a serem contratados pelas exigências legais deveriam ser da cidade sede das empresas (Pirangi-SP) para a geração de educação, renda e desenvolvimento. Ainda nesse ano, acontece a primeira turma, com 30 alunos matriculados, recebendo ampliação nos anos de 2020 a 2023, conforme será mostrado nas próximas seções.

Característica importante a ser ressaltada na efetivação do projeto é a de que a aprendizagem prática e teórica acontece, na sua totalidade em sala de aula, e, em raras exceções, os aprendizes participam de atividades práticas nas empresas. Entretanto, a legislação trabalhista vigente, através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2000) estabelece jornada de 6 horas a 8 horas diárias desde que computadas as horas de aprendizagem. Ainda sobre os direitos dos aprendizes, oportuno registrar que, salvo condição mais favorável fixada no contrato de aprendizagem, será garantido o salário-mínimo hora e o direito ao benefício do vale transporte para frequentar as atividades laborais. Quando comparado aos direitos trabalhistas de um trabalhador adulto, observa-se que o seu Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) sofre redução, sendo no importe de 2% (BRASIL, 2000).

O Plano de Curso de Formação Inicial e Continuada – Aprendizagem Industrial – Almojarife traz como requisitos de acesso: ter concluído o ensino fundamental; idade mínima de 14 anos completos e, no máximo, idade que lhe permita concluir o curso antes de completar 24 anos; e ser aprovado no processo de seleção (SENAI, 2018, p. 7).

A Formação inicial e continuada que norteou o plano de curso a ser aplicado no Projeto

da cidade de Pirangi-SP teve como base o Decreto nº 5.154 (BRASIL, 2004) e a Lei nº 9.394 (BRASIL, 1996), ocupando o eixo tecnológico de gestão e negócios. Ainda, segundo o mesmo plano de ensino, o curso de Aprendizagem Industrial Almojarife tem por objetivo proporcionar aos aprendizes qualificação profissional para atuarem em almojarifado, nas ações de recebimento, armazenagem, controle e distribuição de produtos e materiais utilizados nos processos de produção industrial. (SENAI, 2018, p. 7).

Quanto à estrutura do curso oferecido, observa-se a seguinte distribuição (Figura 7):

Figura 7 – Estrutura do curso

LEGISLAÇÃO	UNIDADES CURRICULARES ³	SEMESTRES		CARGA HORÁRIA
		1º	2º	
Lei Federal nº 9.394/96 Decreto Federal nº 5.154/04	Comunicação Oral e Escrita	80		80
	Informática Aplicada	80		80
	Matemática Aplicada	80		80
	Fundamentos de Logística	80		80
	Gestão e Organização de Almoxarifado	80		80
	Movimentação e Armazenagem		80	80
	Planejamento e Processos de Almoxarifado		320	320
	Carga Horária Semestral	400	400	800
	Carga Horária Total			

Fonte: (SENAI, 2019).

A formação da estrutura do curso leva em consideração algumas informações:

Nos termos da legislação que concerne à Aprendizagem, todas as empresas que contam com profissionais registrados na família ocupacional 4141 demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos. Esta informação, por si só, já corrobora o argumento quanto à necessidade do planejamento e desenvolvimento de oferta de Curso de Aprendizagem Industrial de

Almoxarife para atendimento às demandas legais das empresas vinculadas às Atividades Econômicas Contribuintes do Sistema Indústria.

A partir de estudo realizado através da RAIS (2016), foi possível constatar que a ocupação analisada apresenta 50.789 vínculos trabalhistas nas atividades econômicas contribuintes paulistas. A quantidade de empregados atuantes nos ramos vinculados ao SENAI no Estado de São Paulo corresponde a 36% de todos os vínculos desta ocupação existentes no país, o que evidencia a manutenção do parque industrial paulista como grande empregador e demandante de perfis profissionais aderentes à amplitude de sua diversidade. Do montante apurado, 87% está atuando na indústria de transformação (SENAI, 2018, p. 5).

A estrutura curricular considera o aquecimento do mercado de trabalho e futuras oportunidades e, por isso, oferece carga horária de 800 horas, distribuídas ao longo de dois semestres, com carga horária de 4 horas. O módulo básico irá proporcionar desenvolvimento cognitivo universal, focando em habilidades como comunicação e interação com as novas tecnologias. Já no módulo específico, observa-se o direcionamento para as habilidades técnicas que irão atender a especificação da profissão.

Na proposta elencada pelo Senai-SP em seu Plano de curso, a organização da aprendizagem foi modulada da seguinte forma (SENAI, 2018, p. 18):

O curso de Aprendizagem Industrial Almoxarife será desenvolvido de acordo com o quadro de organização curricular, em dois semestres letivos, com carga horária total de 800 horas, e carga horária diária de quatro horas. O perfil profissional foi estabelecido com base na metodologia de Educação Profissional desenvolvida pelo SENAI, tendo como parâmetro a análise funcional e, dessa forma, referenciando-se nos resultados que o Almoxarife deve apresentar no desempenho de suas funções. A organização curricular para este curso prevê dois módulos – um básico e um específico. O Módulo Básico é composto pelas unidades curriculares Comunicação Oral e Escrita, Matemática Aplicada, Informática Aplicada e Gestão e Organização de Almoxarifado. A unidade curricular Comunicação Oral e Escrita tem como objetivo proporcionar a aquisição de fundamentos técnicos e científicos relativos a interpretação e elaboração de textos, com ênfase na função referencial da linguagem, tendo em vista sua aplicação nas atividades administrativas realizadas em almoxarifados, bem como o desenvolvimento de capacidades sociais, organizativas e metodológicas adequadas a diferentes situações.

Pensar na organização do curso de maneira com que o jovem possa se desenvolver como sujeito de direito e indivíduo que poderá, em outro momento, mudar de profissão ou até mesmo não se relacionar com o curso que foi matriculado, é de extrema importância para atender o princípio da universalidade e, ao mesmo tempo, criar mecanismos de desenvolvimento de um ser pensante, que sabe expressar suas ideias.

Quando se observa a portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 732 (BRASIL, 2012), os conteúdos formativos das Unidades Curriculares previstas para o módulo de Educação para o Trabalho (Leitura e Comunicação, Relações Socioprofissionais, Cidadania e Ética, Saúde e Segurança do Trabalho, Planejamento e Organização do Trabalho, Raciocínio Lógico e Análise de Dados) devem ser desenvolvidos por meio de recursos pedagógicos, como: palestras, visitas técnicas, resolução de desafios, campanhas extracurriculares, programas institucionais, entre outras.

O Programa foi iniciado em 2019 com o curso de Almoxarife, entretanto, por conta da pandemia e das aulas remotas, ao longo de quase dois anos, novos cursos foram implementados para suprir a ausência de aulas presenciais: auxiliar administrativo e auxiliar de produção. Com o retorno das aulas presenciais, uma das empresas, Usina Nardini, optou pela modalidade que vai ao encontro das metas traçadas na relação triangular (empresa, mediação e aluno): parte da carga horária é cumprida dentro da empresa, através da vivência prática nos departamentos da instituição. Como alguns alunos estão cursando o nível superior, concomitantemente, o foco não foi necessariamente a nomenclatura do curso de aprendizagem, mas, em algum momento, com foco na escolha que o aluno fez para a carreira profissional.

A aprendizagem profissional é dividida em eixos educacionais, trata-se de agrupamentos de habilidades relacionadas, que possuem base técnica próxima e características complementares que buscam o desenvolvimento laboral e humano. Cada um dos eixos pode abranger as esferas relacionadas com a demanda da indústria, garantindo, assim, formação mais direcionada e o aumento de possibilidade de inserção no mercado formal, já que a cidade de Pirangi-SP, local de execução do Programa, possui pouco mais de 11.524 habitantes (IBGE, 2021).

Em que pese o presente trabalho focar as políticas públicas de desenvolvimento na cidade de Pirangi-SP, através de parceria com o Senai-SP – Sertãozinho, oportuno registrar a recente e louvável expansão da rede federal e estadual na educação profissional e tecnológica nos últimos anos no estado de São Paulo (Escola Técnica Estadual [ETEC], Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo [FATEC] e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo [IFSP]). Para esse público, é possível ofertar oportunidades no mundo do trabalho com formação profissional de nível médio técnico.

Ponto importante a ser registrado sobre a Aprendizagem no mundo do trabalho é o combate à informalidade que assola as relações laborais, logo, analisar se a aprendizagem industrial está contribuindo para a informalidade ou formalidade é de extrema importância para o fim almejado nesse trabalho. O crescimento da informalidade do trabalho se inscreve em um

período marcado pelo desemprego contínuo no mercado formal, acentuado em um momento delicado pós-pandemia que visita toda a humanidade. Não obstante, o trabalho informal parece ser a realidade que contribui para o aumento do desemprego (SILVA, 2006).

Mattoso (1999) registra que as condições de trabalho estão piorando de forma significativa no atual mundo do trabalho. O conceito de precarização do trabalho combinado com o empreendedorismo de subsistência tem se difundido ao longo dos anos no Brasil. Diante desse cenário, fortalecer as políticas públicas para a Juventude, em especial, através do Programa de Aprendizagem, se torna efetivo e necessário para o combate ao desemprego.

A Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000), além de proporcionar aos jovens experiência laboral, fomenta maior relação entre a educação e o trabalho, contribuindo para a redução da evasão escolar e para o índice de desemprego.

A CLT estabelece o contrato de aprendizagem como:

Art. 428. 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 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (BRASIL, 2000).

Destaca-se que o legislador vinculou o conhecimento técnico-profissional com o seu desenvolvimento demonstrando que estamos diante de trabalho educativo que não possui como regra principal a execução capitalista do lucrar sem o desenvolver-se. E, logo em seguida, fixa para as empresas a obrigação legal de contratar cota de Jovens, estabelecendo percentual mínimo de 5% e máximo de 15 % do seu quadro efetivo (BRASIL, 2000).

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

[...] § 1º. As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz (BRASIL, 2000).

Segundo Rodrigues (2020), o desenvolvimento de determinada região está ligado à educação quando se constata a distribuição da riqueza produzida e, por esse motivo, o que se destaca na execução desse Programa é que a Formação da Aprendizagem Profissional acontece na cidade em que as três empresas contratantes (Usina Nardini, Val Alimentos e Frango

Gonzalez) estão localizadas, superando a questão apenas obrigacional estabelecida na lei.

Numa cultura democrática, todavia, o desenvolvimento está diretamente relacionado à educação, quando se prevalece a verdadeira distribuição da riqueza produzida coletivamente. Nesses pontos, entretanto, em que os conflitos transparecem, em termos de contradições, e que deixam transparecer a concepção de desenvolvimento como algo estritamente relacionado ao aspecto de crescimento econômico, é possível compreender, em aspectos políticos, quais são as sociedades verdadeiramente não desenvolvidas (RODRIGUES, 2020, p. 54).

O Programa de Aprendizagem está relacionado com o desenvolvimento local e com a concentração de esforços para o bem comum. Nos ensina Buarque que “[...] para desatar um processo de transformações que leve ao desenvolvimento sustentável da comunidade ou município, é necessário um claro esforço de seletividade para concentrar as ações nos fatores centrais e determinantes do futuro” (BUARQUE, 1999, p. 38).

Com base nisso, verifica-se que a temática sobre juventude e seus direitos como população específica recebe larga atenção, ao mesmo tempo em que seu paradigma conceitual é transformado. Estabelece-se então a categoria “juventude” como sujeito de direitos, que suplanta, no debate de políticas públicas, antigas categorias como “juventude em situação de risco” (IBASE, 2010). As novas abordagens elencam cuidado em valorizar o diálogo e cruzam o interesse com a realidade da população jovem que ingressa no mercado de trabalho (CASTRO, 2011). Para isso, as políticas públicas precisam compreender o perfil da Juventude.

É nesse cenário que o Programa fixa as regras de início para que o aprendiz já se sinta um sujeito de direito com direitos e deveres a serem observados (SENAI, 2012, p. 9):

As regras fazem parte da sociedade na qual estamos inseridos. Julgamos indispensável o conhecimento das normas internas e gerais desta Escola, que deverão ser rigorosamente observadas pelos alunos e seus responsáveis.

O Regimento Comum das Unidades Escolares SENAI estabelece o seguinte:

Artigo 29 - Será considerado promovido ou concluinte de estudos, o educando que, ao final do período letivo, obtiver em cada componente curricular ou módulo nota final (NF), expressa em números inteiros, igual ou superior a 50 (cinquenta), numa escala de 0 a 100.

Artigo 33 - parágrafo 1.º - A apuração da frequência ficará sob responsabilidade de cada unidade escolar, exigindo-se para aprovação a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) do total de horas-aula de cada componente curricular.

Artigo 55 - São direitos dos educandos:

Receber ensino de qualidade;

Ser respeitado por todos os agentes do processo educativo na sua singularidade pessoal e cultural;

Ter acesso a níveis mais elevados de ensino;

- IV. Receber acompanhamento pedagógico sistematizado;
- V. Participar de atividades promovidas pela Escola e de atividades didático-pedagógicas que complementem sua aprendizagem;
- VI. Ter resguardados seus direitos de defesa em Conselho de Classe.

Artigo 56 - São deveres do educando:

Respeitar as normas administrativas e pedagógicas inerentes aos cursos ou níveis de ensino;

Empenhar-se na auto-educação e no aproveitamento de todos os recursos disponíveis ao seu progresso intelectual e profissional;

Comparecer pontualmente aos compromissos escolares;

Respeitar as diferenças individuais relacionadas com etnia, credos, opções políticas e culturas diferenciadas;

Participar de todas as atividades escolares que concorram para o aprimoramento de sua formação profissional e educação para a cidadania;

Relacionar-se com respeito e cortesia com colegas, funcionários e demais agentes do processo educativo;

Respeitar as normas disciplinares, de segurança e de prevenção de acidentes, conforme as características do curso;

Manter a Escola informada sobre aspectos que não possam ser negligenciados, com relação à sua saúde e integridade física e mental;

Manter a Escola informada sobre os motivos de eventuais ausências e mudanças de residência e/ou local de trabalho;

Zelar pelo patrimônio da unidade escolar e pelo material que lhe for confiado, colaborando na sua conservação e manutenção.

5 A JUVENTUDE E EMPREGABILIDADE

O tema juventude vem construindo crescente destaque nos últimos anos, pesquisado a partir de diferentes perspectivas teóricas e metodológicas. Permeada por contradições históricas, seja na forma como é concebida pela sociedade ou pela forma que os próprios jovens se percebem, a juventude consiste em uma categoria social heterogênea, em permanente construção histórica e social.

Com o intuito de refletir sobre o conceito de Juventude, nesta seção se apresenta reflexões de diferentes concepções sobre essa fase da vida que foi se delineando e sendo construída, desconstruída e reconstruída no decorrer dos tempos e a busca de trabalho e não necessariamente emprego.

A Psicologia enquanto ciência, na área do desenvolvimento Humano, a partir das ideias de Piaget, aborda a Juventude utilizando o termo adolescência, definindo-a como fase transitória entre a infância e a idade adulta.

Piaget divide o desenvolvimento em diferentes estágios e este processo se dá através das várias etapas evolutivas que vão se sucedendo no ser humano, desde seu nascimento até a fase adulta. Segundo Piaget, todos os indivíduos passam por esses estágios do desenvolvimento em uma sequência, porém, o início e o término de cada uma delas depende de aspectos biológicos e de fatores educacionais e sociais.

Na adolescência, segundo o olhar de Piaget, é desenvolvida a capacidade de reflexão, de formular conteúdos abstratos e utilizar o pensamento hipotético-dedutivo.

A primeira característica das operações formais consiste em poderem elas realizar-se sobre hipóteses e não somente sobre os objetos – é essa novidade fundamental cujo aparecimento por volta dos 11 anos foi notado por todos os autores. Mas implica uma segunda novidade igualmente essencial: não sendo as hipóteses objetos mas proposições, seu conteúdo consiste em operações intraproporcionais de classes, relações, etc., de que se poderia fornecer a verificação direta; o mesmo ocorre com as conseqüências extraídas por via inferencial; em contrapartida, a operação dedutiva que conduz as hipóteses às suas conclusões já não é do mesmo tipo, mas sim interproposicional, consistindo, portanto, numa operação efetuada sobre operações, ou seja, uma operação à segunda potência (PIAGET, 2002, p 48, 49).

O período operatório formal, tido como o ápice do desenvolvimento intelectual, inicia-se aproximadamente aos 12 anos e continua ao longo da vida. Sendo assim, o adolescente, nesse estágio, de acordo com o desenvolvimento de tal pensamento, agora tem capacidade de refletir, questionar e elaborar suas próprias hipóteses, pensar sobre si mesmo, sobre seus

relacionamentos e sobre a sociedade, tendo estrutura cognitiva lógica que proporciona olhar crítico e questionador. Tal estrutura de pensamento, pontuada por Piaget, traz, nesse sentido, a possibilidade de rejeitar o pensamento dos pais, de questionar, rebater, contestar e expressar seus pensamentos com autonomia (PIAGET, 2002).

A teoria de Jean Piaget demonstra, assim, olhar para a Juventude que considera aspectos biológicos, de estruturas cognitivas específicas e características dessa fase que justificam a forma de atuar e pensar do adolescente, não deixando de considerar os aspectos do ambiente e a importância da relação entre o sujeito e o objeto para o desenvolvimento da aprendizagem. “Os fenômenos humanos são biológicos em suas raízes, sociais em seus fins e mentais em seus meios” (PIAGET, 2002).

Uma outra concepção sobre a Juventude é aquela que relaciona essa categoria social ao trabalho, com olhar no qual a juventude é uma etapa da vida que prepara o indivíduo para a produção e reprodução da vida e da sociedade (ABRAMO, 2005), focando apenas a inserção social, o ingresso no mercado de trabalho, o momento da escolha profissional, de responsabilizar-se pela organização do seu dinheiro etc. Neste momento, também, o(a) jovem começa a ser visto(a) como membro economicamente ativo da sociedade. Segundo Galland (2007), o ingresso do jovem no mundo do trabalho, na sociedade ocidental, está entre os marcos de passagem para a vida adulta. Tal situação demarca forte apelo em uma sociedade construída sobre pilares capitalistas em que a entrada no mundo do trabalho/emprego ocupa o centro de sua vida. Esse aspecto possui relação de fortalecimento mútuo com as políticas públicas, especialmente as de educação, na qual o jovem deve qualificar-se, adequar-se ao perfil profissional e participar de programas que viabilizem a sua inserção no mundo do trabalho.

Em vários documentos científicos surge um conceito de juventude atrelado à idade cronológica, delimitando e relacionando a faixa etária a momento específico da vida, apresentando essa fase como um período inerentemente conturbado, descrevendo e minimizando a Juventude a comportamentos de rebeldia e irresponsabilidade. Dentro desse olhar percebe-se que o conceito de Juventude muitas vezes é proposto dentro de recorte etário, com características uniformes, padronizadas e lineares que não leva em consideração características de construção social e cultural, vivenciadas por esse jovem. Ao alienar a participação histórico-social do conceito de juventude, tal perspectiva naturalizante subestima não apenas o contexto histórico, mas, também, a subjetividade e a singularidade vivenciada nesse processo, uma vez que a condição histórico-cultural de juventude não se apresenta da mesma forma para todos os jovens.

De acordo com Pires (2008, p. 26), “[...] a utilização da condição juvenil como categoria

de análise possibilita contemplar as múltiplas dimensões da constituição do ser jovem, em seus aspectos simbólicos, materiais, históricos e políticos.”.

Ao falar de juventude, significa falar de um fenômeno que não pode ser generalizado, que não se resume em apenas uma fase com características padronizadas, mas que envolve elementos de classe, raça, gênero, entre outros aspectos sociais. Dayrell (2003) pontua sobre não falar-se mais de juventude, mas, sim, de juventudes, ampliando a compreensão do conceito e trazendo em sua definição flexibilidade caracterizada pelas dimensões sociais, políticas e históricas. Ao falar de Juventudes, assume-se postura, um lugar que concebe o jovem como um sujeito histórico, cultural, social que se constitui à medida que caminha, construindo e desconstruindo, de forma dialética uma trajetória de conceito-processo.

A Juventudes começa a se relacionar com os cursos de aprendizagem industrial como oportunidade de adquirir informação e não necessariamente conhecimento. A geração passada buscava carteira de trabalho assinada, com direitos trabalhistas efetivados, entretanto, a geração “juventudes” busca liberdade econômica e vive a onda da “pejotização” ou, simplesmente, a prestação de serviço através de um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ).

Chama-se pessoa jurídica, coletiva ou moral o ente ideal, abstrato, racional, que, sem constituir uma realidade do mundo sensível, pertence ao mundo das instituições ou ideais destinados a perdurar no tempo. A pessoa jurídica pode ser formada por pessoas naturais ou bens [...]. A pessoa tem existência que independe de cada um dos indivíduos que a integram, e seu objetivo é próprio, destacado da simples soma dos objetivos daqueles que dela participam. (ACQUAVIVA, 2010, p. 532)

O pensamento estratégico voltado para a total desarticulação das normas estatais trabalhistas, com a direta e a indireta redução dos direitos trabalhistas, marcou o período pós-Constituição de 1988, gerando como consequência a precarização das relações de trabalho (DELGADO, 2014, p. 116, 117).

Na “pejotização”, vende-se a ideia de que o jovem tem liberdade na prestação de serviço e participará do processo produtivo como um sócio, sendo que, na verdade, trata-se de forma de precarizar as relações trabalhistas. Para o “pejotizado”, a diminuição nos impostos e a falsa liberdade em escolher o horário de trabalho para prestar o serviço acabam se tornando atrativos.

Nesse trabalho não se tem como objetivo delimitar os contornos perigosos da “pejotização”, mas, por ora, demonstrar que enquanto a comunidade acadêmica se debruça em críticas quanto à profissionalização do ensino, afirmando o enfraquecimento ao ensino crítico, o mundo do trabalho abraça as novas formas de se relacionar. Sendo assim, é necessário ressaltar que neste trabalho se concebe o jovem como um sujeito social, inserido e permeado

pelas suas múltiplas relações dentro de um contexto histórico-social, que não acredita ser possível apreender a ideia de juventude de forma isolada e padronizada, mas que a concebe na sua plenitude e nas suas diferentes formas de vivenciar o ser jovem como experiência que pode variar sendo um conceito fluido e mutável.

E por ser um indivíduo em plena transformação, será influenciado pelas novas tendências do mercado de trabalho que não terá mais espaço para a carteira registrada e a garantia dos direitos básicos trabalhistas.

Observa-se, no universo do mundo do trabalho significativa mudança estrutural nas relações trabalhistas, com importante mudança na classe operária industrial. Entretanto, paralelamente, com a introdução da mulher no mercado de trabalho, as indústrias deixam de serem espaços exclusivos para o sexo masculino. Há, ainda, novas formas do empregado e empregador se relacionarem, como a terceirização, contratos temporários, determinados, entre outros.

Com todas as etapas históricas registradas, verifica-se a necessidade de novo olhar sobre o direito à profissionalização. Em que pese ser desejo das empresas a preparação da mão de obra desse público, há necessidade de atender as novas demandas do mundo globalizado.

Hoje, em São Paulo, por exemplo, seria possível contratar 313.212 jovens aprendizes (BRASIL, 2018), mas apenas 65.634 foram admitidos. Só no ano de 2022 foram contratados mais de 500 mil aprendizes no território brasileiro (BRASIL, 2022), entretanto, esse número poderia ser três vez maior. O estado do Pará é hoje o maior contratante de aprendizes (DIESSE, 2022).

Ainda, jovens apresentam altas taxas de informalidade, até 17 anos, de 83,6%, e de 18 a 24 anos, 48% (BRASIL, 2021), sendo taxas bem superiores à média nacional.

5.1 GRUPO DE TRABALHO DO MTP E O RELATÓRIO

A Portaria STRAB/MTP nº 14.293 (MTP, 2021), com o objetivo de apresentar estudos sobre a aprendizagem profissional e empregabilidade de jovens no mercado brasileiro, formou representantes de bancada do Governo, dos Empregadores e empregados.

Foram realizadas 10 reuniões assim distribuídas (MTP, 2022, p. 2-3, grifos do autor):

1ª Reunião – 09 de dezembro de 2021

- Apresentação de diagnóstico sobre a juventude e a aprendizagem profissional.
- Apresentação e aprovação do Plano de Trabalho.

- Definição da metodologia do GTT.

2ª Reunião – 16 de dezembro de 2021

- Exposição sobre aprendizagem profissional e empregabilidade de jovens realizada por atores relevantes na aprendizagem profissional.

3ª Reunião – 18 de janeiro de 2022

- Exposição sobre aprendizagem profissional e empregabilidade de jovens realizada por atores relevantes na aprendizagem profissional.

4ª Reunião – 25 de janeiro de 2022

- Discussão e apresentação de propostas sobre o tema ‘Mecanismos de incentivo ao cumprimento da cota, de efetivação do trabalhador após conclusão do contrato e de inclusão de jovens vulneráveis.’

5ª Reunião – 1º de fevereiro de 2022

- Discussão e apresentação de propostas sobre o tema ‘Alinhamento da demanda de qualificação profissional do setor produtivo aos cursos de aprendizagem profissional’; e

- Conclusão deliberativa sobre o tema ‘Mecanismos de incentivo ao cumprimento da cota, de efetivação do trabalhador após conclusão do contrato e de inclusão de jovens vulneráveis’.

6ª Reunião – 3 de fevereiro de 2022

- Discussão e apresentação de propostas sobre o tema ‘Alinhamento da aprendizagem profissional ao Novo Ensino Médio e ao Ensino Profissional e Tecnológico’.

7ª Reunião – 10 de fevereiro de 2022

- Conclusão deliberativa sobre o tema ‘Alinhamento da demanda de qualificação profissional do setor produtivo aos cursos de aprendizagem profissional’.

- Conclusão deliberativa sobre o tema ‘Alinhamento da aprendizagem profissional ao Novo Ensino Médio e ao Ensino Profissional e Tecnológico’.

- Discussão e apresentação de propostas sobre o tema ‘Regulamentação da definição das funções que demandem formação profissional’.

8ª Reunião – 15 de fevereiro de 2022

- Conclusão deliberativa sobre o tema ‘Alinhamento da demanda de qualificação profissional do setor produtivo aos cursos de aprendizagem profissional’.

- Conclusão deliberativa sobre o tema ‘Alinhamento da aprendizagem profissional ao Novo Ensino Médio e ao Ensino Profissional e Tecnológico’.

- Conclusão deliberativa sobre o tema ‘Regulamentação da definição das funções que demandem formação profissional’.

9ª Reunião – 17 de fevereiro de 2022

- Conclusão deliberativa sobre o tema ‘Regulamentação da definição das funções que demandem formação profissional’.

10ª Reunião – 22 de fevereiro de 2022

- Apresentação, deliberação e aprovação do relatório final.

O relatório final da Comissão foi conclusivo em (MTP, 2022, p. 5):

Em termos quantitativos, apenas 50% (RAIS 2019) das cotas de aprendizagem profissional são cumpridas, sendo essa baixa porcentagem uma tendência ao longo da análise histórica dos dados administrativos da aprendizagem profissional. Esses dados revelam o baixo engajamento do setor produtivo no programa.

Quando observado o perfil dos aprendizes, os dados administrativos demonstram que 94% dos aprendizes já finalizaram ou ainda estão cursando o ensino médio, na mesma linha observa-se uma tendência de aumento de contratação de aprendizes na faixa etária de 18 a 24 anos, que subiu de 40,3,1%, em 2016, para 52,1%, em 2019. Ainda no ano de 2019, 47,6% dos aprendizes tinham a idade de 14 a 18 anos.

Ao observar o comportamento dos contratos de aprendizagem e o mercado de trabalho, nota-se uma concentração excessiva de aprendizes na área administrativa (ocupações de auxiliar de escritório e assistente administrativo), que alcançam 60,4% dos aprendizes (2019). Essa tendência é também observada em anos anteriores: 61% em 2018, 62% em 2017 e 61% em 2016 (RAIS/ME).

No que se refere à taxa de empregabilidade do aprendiz ao término do programa de aprendizagem profissional, três dados merecem ser destacados aqui. O primeiro é a taxa de empregabilidade de egressos do programa em um período de 12 meses, em torno de 44% (2019), que se aproxima da taxa de empregabilidade geral dos trabalhadores no Brasil, considerando as admissões no mercado de trabalho e considerando os dados de 2019. O segundo dado se refere aos aprendizes desligados que foram recontratados na mesma ocupação, que representa um dos objetivos do instituto da aprendizagem, de formação para uma determinada ocupação. Apenas 7% dos aprendizes desligados em 2019 foram recontratados nos 12 meses seguintes aos desligamentos na mesma ocupação em que fizeram o programa de Aprendizagem Profissional. A porcentagem também é de 7% quando analisado o ano de 2018. Por último, a taxa de aprendizes contratados pela empresa em que fizeram o programa de aprendizagem, proxy importante para a aderência do programa ao processo de formação de novos quadros das empresas envolvidas. Somente 14% dos aprendizes desligados em 2019 foram contratados pelas mesmas empresas em que fizeram o programa de aprendizagem.

Importante destacar que esses dados não são capazes de isolar o efeito da aprendizagem na empregabilidade dos jovens, tendo em vista a ausência de requisitos mínimos para tal, como a separação entre grupo de controle e tratamento e aleatorização. Contudo, os dados, com recorte de até 12 meses após o desligamento do aprendiz, demonstram a falta de impacto do programa para a empregabilidade do público beneficiário.

Constata-se que o referido relatório é o documento mais completo sobre dados da aprendizagem para o exato momento (2023). A informação mais alarmante é de que os programas demonstram a falta de impacto das ações em efetivação e empregabilidade, ou seja, na maioria das vezes, a aprendizagem não funciona como motivador de inserção no mercado de trabalho.

Uma informação importante que envolve a instituição referência da pesquisa (SENAI-SP), foi o número de matrículas e a área com maior foco de matrícula.

Do ponto de vista das áreas ocupacionais, a área de mecânica continua a ocupar lugar expressivo na produção do Senai-SP: 130.338 matrículas, que

representam 20,1% do total. Entretanto, ‘como sinal dos tempos, que exigem o profissional eclético’, o maior número de matrículas ocorreu na área denominada ‘não-definida’. Trata-se, segundo a instituição, de ‘programações relacionadas a competências comuns aos profissionais de várias áreas ocupacionais: informática básica, prevenção de acidentes, princípios de cálculo técnico, qualidade, planejamento de custos, gestão da produção e outras’, que apresentam 275.832 matrículas, ou seja, 42,5% do total.

Uma última observação: embora haja crescimento no número das matrículas nos cursos das diferentes áreas – mecânica, eletricidade/eletrônica, metalurgia/siderurgia – , constata-se a diminuição no número de horas de formação em todos eles. O curso de mecânica, por exemplo, apresentava, em 1996, carga horária de 239 horas que, em 1998, foi reduzida para 184. (SENAI, 1999 *apud* MORAES, 2000, p. 95)

Trata-se de dados que levam à seguinte conclusão: maior opção pelas áreas técnicas e diminuição da carga horária do curso de capacitação. Essa informação será útil para analisar a aprendizagem no município de Pirangi, tendo em vista que, diferentemente do resultado da pesquisa, o município realiza um curso com foco na área de gestão, com carga horária expressiva, 800 horas. Destaca-se que se trata de curso oferecido pela mesma instituição, Senai-SP.

6 POLÍTICAS PÚBLICAS E JUVENTUDE

A missão em definir políticas públicas é desafiadora, principalmente em um mestrado com foco em políticas públicas, pois são imensas as definições, como a de Dye (1984 *apud* SOUZA, 2006, p. 24) que assim sintetiza sua definição: “[...] o que o governo escolhe fazer ou não fazer”. Laswell (1936, 1958 *apud* SOUZA, 2006) ainda aponta sobre política pública que decisões e análises implicam responder às seguintes questões: quem ganha o quê, por quê e que diferença faz. Souza (2006) afirma ser um campo de conhecimento que busca, ao mesmo tempo, colocar o governo em ação e/ou analisar essa ação e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações. Nesse sentido, a formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real.

Pensar em política pública como resultado de uma escolha frente à uma demanda social e, ao mesmo tempo, feita pelos agentes escolhidos dentro do Estado Democrático de Direito, requer muita cautela e visão macro quanto aos agentes envolvidos. O Estado não pode ser o único a dizer quais as soluções a serem implementadas. É preciso abrir novas frentes participativas e reconhecer à importância de ouvir à comunidade envolvida para saber se aquela política pública desenhada resolverá ou minimizará o problema em foco.

Segundo Secchi (2010), uma política pública é uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público, ou seja, uma orientação à atividade ou à passividade de alguém, possui dois elementos fundamentais: intencionalidade pública e resposta a um problema público. Devido a inexistência de um consenso quanto à definição, esse autor estabelece três nós conceituais: 1) políticas públicas são elaboradas exclusivamente por atores estatais? Ou também por atores não estatais?; 2) políticas públicas também se referem à omissão ou à negligência?; 3) apenas diretrizes estruturantes (de nível estratégico) são políticas públicas? Ou as diretrizes mais operacionais também podem ser consideradas políticas públicas? Ao desenrolar as indagações, Secchi (2010) afirma existir dois tipos de abordagens: a) uma visão estadocêntrica (estatista) que considera as políticas públicas como monopólio de atores estatais, onde o que determina se uma política é ou não pública é a personalidade jurídica do ator protagonista. Só é política pública, nesse sentido, quando emanada de ator estatal, e essa exclusividade de fazer a política é derivada da superioridade objetiva do Estado em fazer leis, e fazer com que sociedade cumpra as leis. Assim, seria benigno que o Estado tivesse superioridade hierárquica para corrigir desvirtuamentos que dificilmente o mercado e a comunidade conseguem corrigir. Observa-se que esse olhar preconiza o protagonismo do Estado, e não confere ao segundo e terceiro setor

o privilégio de estabelecer e liderar um processo de política pública.

Para Bucci (2006, p. 39), é muito difícil definir, com precisão, política pública sem “jurisdização” do conceito:

Política Pública é o programa de ação governamental que resulta de um processo ou conjunto de processos juridicamente regulados [...] visando coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas para a realização de objetivos relevantes e politicamente determinados. Como tipo ideal, a política pública deve visar a realização de objetivos definidos, expressando a seleção de prioridades, a reserva de meios necessários à sua consecução e o intervalo de tempo em que se espera o atingimento dos resultados.

Isto posto, observa-se que há infinitos conceitos de políticas públicas. Para essa dissertação, acreditamos que as políticas públicas podem ser definidas como conjunto de instrumentos que efetiva tudo aquilo que um governo faz ou deixa de fazer (AZEVEDO, 2003) utilizando a teoria da agenda. Baseada nas lições de Kingdon (2003) a política pública é considerada um ciclo complexo que resulta na tomada de decisões dentro de um ambiente analisado por um agente político que irá definir as prioridades, muitas vezes por pressão de determinados grupos. Assim, quando observamos aquilo que foi feito pela Juventude no aspecto de Aprendizagem e aquilo que ainda é ausente, estamos analisando determinada política pública.

Ao analisar o “III Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador (2019-2022, p. 35)”, constata-se a concentração de políticas públicas em um dos seus eixos, mais precisamente do eixo 3, sendo as seguintes ações norteadoras (BRASIL, 2018a, p. 36):

- Ampliar a fiscalização do cumprimento das cotas de aprendizagem e das entidades formadoras da aprendizagem, que contratem aprendizes;
- Estimular os empregadores a optarem, quando do cumprimento da cota legal, pela contratação de 14 a 18 anos.

Constata-se foco maior nas contratações a partir da faixa etária dos 14 a 18 anos, tendo em vista que com a maioridade, espera-se que o adolescente acima de 18 anos já esteja inserido como empregado propriamente dito. Não obstante, a idade máxima da aprendizagem se estende até os 24 anos, salve deficiente.

Ainda, é possível perceber que as políticas públicas para os adolescentes, no Brasil, sofreram forte influência de normas internacionais, quando o país ratifica convenções

internacionais (Organização Internacional do Trabalho [OIT]), destinadas à proteção de crianças e adolescentes, à necessidade de erradicação do trabalho infantil e à importância da promoção do emprego juvenil em condições de trabalho decente.

Como assevera Silva e Veronese (1998):

[...] a doutrina da proteção integral afirma o valor intrínseco da criança como ser humano; a necessidade de especial respeito à sua condição de pessoa em desenvolvimento; o valor prospectivo da infância e da juventude, como portadora da continuidade de seu povo e da espécie e o reconhecimento da sua vulnerabilidade, o que torna as crianças e adolescentes merecedores de proteção integral por parte da família, da sociedade e do Estado, o qual deverá atuar através de políticas específicas para promoção e defesa de seus direitos.

O presente trabalho foi realizado em momento de muita discussão no campo educacional quanto ao ensino técnico conjugado com o ensino médio. Cientes de não ser o foco desse trabalho, observa-se grandes impasses quando o assunto é Aprendizagem Profissional que também está estabelecido na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) (BRASIL, 1996), dentro de uma visão de políticas públicas.

Em que pese todos os contornos desenhados para o enfrentamento das contingências relacionadas à juventude, há baixa eficiência quando se trata de ações práticas. Por esse motivo, foi desenhado no “III Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador (2019-2022)”, prioridades para o fortalecimento das políticas públicas para garantir (BRASIL, 2018a):

- O cumprimento efetivo da legislação vigente de proteção integral das crianças e adolescentes, de proibição do trabalho infantil;
- O direito à formação profissional do adolescente;
- A adoção de novas ações e programas governamentais e da sociedade civil priorizando recortes de faixa etária, gênero, cor, local de residência, renda familiar e escolaridade de crianças e adolescentes;
- O investimento em políticas públicas de proteção, promoção e garantia dos direitos da infância;
- O comprometimento do Sistema de Garantia de Direitos com o enfrentamento ao trabalho infantil;

- A adoção de medidas eficazes para o cumprimento da meta 8.7 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) de eliminar todas as formas de trabalho infantil até 2025;
- A sensibilização e comprometimento de governos, trabalhadores, empregadores, sistema de justiça, organizações da sociedade civil, organismos internacionais e parceiros estratégicos para a eliminação de todas as formas de trabalho infantil até 2025.

7 JUVENTUDE E SINAJUVE

Entre 2005 a 2015 o Brasil experimentou período importante de políticas públicas de juventude. Um esforço nacional a partir, principalmente, de iniciativas do Governo Petista (Governos Lula e Dilma), mas que também se fortaleceu com ações afirmativas no atual Estado Democrático de Direito. Registra-se que a Lei nº 11.129 (BRASIL, 2005b) foi responsável pela criação do Programa Nacional da Juventude (Projovem), Conselho Nacional da Juventude (CNJ) e Sistema Nacional da Juventude, sendo acompanhadas pelas primeiras conferências focadas na Juventude em 2008, 2011 e 2015.

Promovida pelo governo federal e organizada pela Secretaria Nacional de Juventude e pelo Conselho Nacional de Juventude, a Conferência foi resultado de um intenso processo de diálogo que mobilizou, durante oito meses, centenas de milhares de pessoas, a maioria jovens, em todo o Brasil (CURY, 2009, p. 98).

O objetivo das Conferências é fortalecer as ações e os programas realizados em prol da Juventude (CURY, 2009), sendo o momento oportuno para a construção de políticas públicas com participação dos Jovens. A 3ª Conferência Nacional de Juventude teve como tema: “As várias formas de mudar o Brasil”, com regimento publicado no Diário Oficial da União (D.O.U) (BRASIL, 2015) que organizou as pautas reivindicatórias para a juventude.

- I - indicar prioridades de atuação do Poder Público na consecução da Política Nacional de Juventude;
- II - fortalecer a relação entre governos e a sociedade civil para maior efetividade na formulação, execução e controle da Política Nacional de Juventude;
- [...]
- V - promover, qualificar e garantir a participação da sociedade, em especial dos (as) jovens, na formulação e no controle das políticas públicas de juventude;
- VI - Elaborar subsídios ao Plano Nacional de Juventude;
- [...]
- XIX - Garantir em todas as etapas da 3ª Conferência Nacional de Juventude um público jovem, com paridade de gênero, recorte étnico-racial, e com diversidade regional;
- [...]
- XXI - Fortalecer as instituições democráticas e o próprio conceito de democracia no Brasil. (BRASIL, 2015, p. 2-3).

Cury (2009) ocupou o cargo de Secretário Nacional da Juventude, acompanhando a implementação de políticas públicas interessantes no Brasil. A Juventude começa a ser a

protagonista das novas ações e propostas ocupando o seu espaço. É nesse momento que as políticas públicas ganham nova roupagem retirando de cena a imagem da criminalidade quando associada à Juventude (SPOSITO; CARRANO, 2003).

Nesse mesmo passo, o Decreto nº 9.974, modificado posteriormente pelo Decreto nº 10.127 (BRASIL, 2019) convocou a todos para a 4º Conferência Nacional da Juventude:

Fica convocada a 4ª Conferência Nacional de Juventude, com o tema ‘Novas Perspectivas para a Juventude’. As etapas obrigatórias da Conferência Nacional de Juventude, serão iniciadas em dezembro de 2019 e finalizadas no prazo de doze meses. As datas e os locais de realização da 4ª Conferência Nacional de Juventude serão definidas em ato do Ministro de Estado da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. A 4ª Conferência Nacional de Juventude será presidida pelo Ministro de Estado da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos e, em suas ausências ou seus impedimentos, pelo Secretário Nacional da Juventude do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (BRASIL, 2019).

Embora o referido Decreto, até o presente momento, 2022, a 4ª Conferência Nacional da Juventude não aconteceu. As etapas iniciadas nos municípios e estados estão sendo finalizadas. A proposta da Conferência se dá em meio à 4º Revolução Industrial, propondo reflexão acerca de juventude, inteligência artificial e tecnologias emergentes. O objetivo da 4ª Conferência é desenhar novos projetos e direcionar as novas políticas públicas, conforme as etapas mostradas no Quadro 1 sem datas definidas para 2023.

Quadro 1 – Conferências a serem realizadas para o SINAJUVE

EVENTO	OJETIVO
CONFERÊNCIAS MUNICIPAIS OU INTERMUNICIPAIS	Nas etapas municipais da 4ª Conferência Nacional de Juventude os participantes têm o objetivo de analisar as prioridades locais da juventude, formular propostas no âmbito dos municípios, dos estados e da União e encaminhá-las na plataforma virtual nos prazos previstos no regimento. Nas conferências municipais serão eleitos os delegados que participarão da Etapa Estadual.
CONFERÊNCIAS ESTADUAIS E DO DISTRITO FEDERAL	Nas etapas Estaduais e do Distrito Federal, os participantes têm por objetivo analisar as propostas e prioridades de âmbito estadual e distrital, provenientes das conferências municipais, e formular diretrizes para a juventude nas esferas estaduais, do Distrito Federal e da União. A realização da etapa estadual e do DF é condição indispensável para a participação de delegados estaduais e distritais na etapa nacional da 4ª Conferência Nacional de Juventude. Nesta etapa serão eleitos os delegados que participarão da Etapa Nacional.
CONFERÊNCIA VIRTUAL	Por meio da Plataforma Digital será possível eleger Delegados Setoriais, distribuídos nos 11 eixos estabelecidos no estatuto da juventude. Serão eleitas também propostas para a etapa nacional conforme critérios estabelecidos em resoluções da Comissão Organizadora Nacional. Aos

EVENTO	OJETIVO
	jovens com idade entre 15 e 17 anos será garantida a participação da 4ª ConfJuv por meio da etapa virtual. Os jovens candidatos desta etapa deverão comprovar a matrícula e a frequência escolar.
CONFERÊNCIA NACIONAL DE JUVENTUDE	Essa etapa Nacional da 4ª Conferência Nacional de juventude reúne os delegados eleitos em todas as regiões do Brasil que farão a “conferência” das políticas públicas de juventude adotadas em todas as esferas de poder. Nesta etapa, os delegados discutirão as diretrizes que balizarão o documento final a ser votado ao final do evento. A execução da etapa Nacional é de responsabilidade da Secretaria Nacional de Juventude (SNJ) do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos e do Conselho Nacional de Juventude (Conjuve).

Fonte: Conferência da Juventude.

Quando observamos o histórico disponibilizado no próprio *site* da conferência, vemos um espaçamento entre os eventos (Figura 8):

Figura 8 – Conferências a serem realizadas para o SINAJUVE



Fonte: Conferência da Juventude.

Quando se observa a linha do tempo das Conferências, constata-se que há um silêncio legislativo entre os anos de 2015 até a presente data. O período de marcado pela Pandemia de Coronavírus influenciou muito essa lacuna, entretanto, quando se analisa políticas públicas, sabe-se que a vontade e o direcionamento do Gestor Público tem grande influência para as prioridades.

Outro arcabouço jurídico que merece destaque quanto ao assunto Juventude foi a Emenda Constitucional 65, que introduziu novo Título para “Família, Criança, Adolescente, Jovem e Idoso”, fixando no artigo 227:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 2010).

A regra citada anteriormente restou mantida com a Constituição Federal (BRASIL, 1998) que ao longo de décadas recebeu mudanças necessárias, somando força com o Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) (BRASIL, 1990). Depois de 23 anos o Estatuto da Juventude (BRASIL, 2013) e o plano nacional estabelecido, esse último com duração decenal, são aprovados para efetivar as metas, ações, orçamentos e à articulação de várias esferas. Assim, o Estatuto da Juventude se torna realidade – Lei nº 12.852, principal marco legal das políticas e direitos da juventude brasileira (MACEDO, 2014, p. 8).

Logo no artigo 1º da referida lei se define que “[...] são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 e 29 anos de idade (BRASIL, 2013), ampliando a idade de 18 anos que era estabelecida pelo ECA. Através do artigo 2º, seção I, temos que as políticas públicas de juventude são definidas pelos seguintes princípios:

– promoção da autonomia e emancipação dos jovens; valorização e promoção da participação social e política, de forma direta e por meio de suas representações; promoção da criatividade e da participação no desenvolvimento do País; reconhecimento do jovem como sujeito de direitos universais, geracionais e singulares; promoção do bem-estar, da experimentação e do desenvolvimento integral do jovem; respeito à identidade e à diversidade individual e coletiva da juventude; promoção da vida segura, da cultura da paz, da solidariedade e da não discriminação; e valorização do diálogo e convívio do jovem com as demais gerações. (BRASIL, 2013)

Isto posto, observa-se a formação de categoria de jovem com grande tendência na emancipação, autonomia e participação. Na ampliação desses direitos e, conseqüentemente, dessas políticas, a participação juvenil foi considerada como o eixo estruturante no desenho das políticas sociais, tanto governamentais quanto da Sociedade Civil, pois os jovens deixaram de ser vistos como objetos de tutela ou beneficiários das ações do Estado e passaram a ser pensados como atores relevantes na formulação e implementação das políticas no campo da juventude (RIBEIRO; MACEDO, 2018, p. 111). Os onze Direitos definidos no Estatuto são os seguintes:

[...] direito à cidadania, à participação social e política e à representação juvenil; direito à educação; direito à profissionalização, ao trabalho e à renda;

direito à diversidade e à igualdade; direito à saúde; direito à cultura; direito à comunicação à liberdade de expressão; direito ao desporto e ao lazer; direito ao território e à mobilidade; direito à sustentabilidade e ao meio ambiente; direito à segurança pública e o acesso à justiça. Percebe-se o esforço do Estatuto em abranger as muitas esferas da vida juvenil. Esse resultado é fruto do debate já apresentado acima, e de ampla discussão em espaços de participação social, como a 1ª Conferência Nacional de Políticas Públicas de Juventude. A terceira prioridade aprovada na Conferência foi: ‘Aprovação, pelo Congresso Nacional, do marco legal da juventude: regime de urgência da PEC nº 138/2003, Plano Nacional de Juventude, PL 4530/2004 e Estatuto dos Direitos da Juventude PL 27/2007’ (CONJUVE/SNJ, 2008, p. 18).

É nesse momento que o Estatuto cria o Sistema Nacional de Juventude (SINAJUVE), cuja composição, organização, competência, funcionamento e financiamento foram definidos em regulamentação posterior, por meio do Decreto nº 9.306, de 15 de março de 2018. O Art. 1º do referido Decreto aponta que o Sistema Nacional de Juventude, instituído pela Lei nº 12.852, constitui forma de articulação e organização da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e da sociedade civil para a promoção de políticas públicas de juventude (BRASIL, 2018b).

O Sistema Nacional de Juventude (Sinajuve) tem a sua base legal na Lei 12.852/2013, Estatuto da Juventude, e no Decreto 9.306/2018. A regulamentação assinada pelo presidente Michel Temer constitui a forma de articulação e organização da União, dos Estados, dos Municípios e da sociedade civil para a promoção das políticas públicas de juventude. O Sinajuve deve ser desenvolvido respeitando as intersetorialidades com as políticas de igualdade racial e os direitos das pessoas com deficiência, crianças e adolescentes, mulheres, população LGBT, comunidades tradicionais, quilombolas, povos indígenas e moradores em situação de rua. Os seus instrumentos são o Plano Nacional de Juventude; a Plataforma Virtual Interativa; o Cadastro Nacional das Unidades de Juventude; e o Subsistema de Informação, Monitoramento e Avaliação. (BASTOS; TEIXEIRA, 2018, p. 11)

O referido decreto define em seu Art. 2º que: os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão aderir ao Sinajuve mediante assinatura de termo de adesão e define no Art. 3º a estrutura do Sinajuve. Este passa a ser composto pelo: I - o Conselho Nacional de Juventude; II - o Comitê Interministerial da Política de Juventude; III - a Secretaria Nacional de Juventude da Secretaria de Governo da Presidência da República; IV - os órgãos estaduais, distrital e municipais responsáveis pelas políticas públicas de juventude que aderirem ao sistema na forma prevista no art. 2º; V - os conselhos estaduais, distrital e municipais de juventude (BRASIL, 2018b).

Em seu Art. 4º define as diretrizes do Sinajuve; no Art. 5º os objetivos. No Art. 6º os

instrumentos para a implementação. No Art. 7º define que o “Plano Nacional de Juventude - PNJ é o instrumento de planejamento das políticas públicas de juventude, elaborado a partir das diretrizes definidas na Conferência Nacional de Juventude” (BRASIL, 2018b).

O Decreto finaliza apontando no seu Art. 16:

As transferências voluntárias de recursos públicos federais, no âmbito da dotação orçamentária da Secretaria Nacional de Juventude da Secretaria de Governo da Presidência da República, para apoio à promoção das políticas públicas de juventude, priorizarão os entes federativos que aderirem ao Sinajuve (BRASIL, 2018b).

Ou seja, o SINAJUVE não prevê mecanismo de financiamento da política de juventude e no seu Art. 15. Define que

A Secretaria Nacional de Juventude da Secretaria de Governo da Presidência da República fornecerá os recursos humanos, tecnológicos e orçamentários para a implementação, a manutenção e a operacionalização da Plataforma virtual interativa, do Subsistema de Informação, Monitoramento e Avaliação e do Cadastro Nacional de Unidades de Juventude, observada a disponibilidade orçamentária e financeira (BRASIL, 2018b).

Estes dois parágrafos apontam para fragilidade da proposta, pois não apresenta mecanismos de financiamento das políticas e deixa explícito que a implementação do Sistema depende de “[...] observar a disponibilidade de recursos”. O SINAJUVE, peça central para a garantia da capilaridade do acesso aos direitos previstos no Estatuto, não tem previsão orçamentária própria, se limita a, em grande medida, repetir o que já está previsto na lei, e não assume o papel de indutor das políticas públicas. Ainda assim, o Brasil deu um salto na legislação dos direitos para a população jovem, finalmente se inserindo nos marcos previstos por organismos internacionais (Figura 9).

Figura 9 – Diretrizes do SINAJUVE



Fonte: (BASTOS; TEIXEIRA, 2018).

Nesse passo, inicia-se a verificação das políticas públicas implementadas na cidade de Pirangi-SP, antes de analisar os impactos na vida dos jovens no município. Para isso, a concepção do que venha a ser SINAJUVE se faz necessária. O Sistema Nacional de Juventude (SINAJUVE) foi estabelecido no ano de 2013 através da Lei nº 12.852, tendo como objetivo central a constituição de parcerias e ações entre a União, Estados, Municípios e a sociedade civil para efetivação de políticas públicas em prol da Juventude. Vê-se que o sistema busca organização formal de ações traçadas pelo Estado, entretanto, não se pode desconsiderar as organizações informais que nascem de forma genuína nos municípios.

Segundo o Decreto nº 9.306 (BRASIL, 2018b), os principais objetivos do Sinajuve são: promover a participação social dos jovens na formulação, implementação, acompanhamento e avaliação das políticas públicas de juventude; estimular o intercâmbio de boas práticas, de programas e de ações que promovam os direitos dos jovens previstos no Estatuto da Juventude; integrar as políticas públicas de juventude ao ciclo de planejamento e orçamento públicos anual

e plurianual; ampliar a produção de conhecimento sobre a juventude; incentivar a cooperação entre os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, o Ministério Público e as Defensorias Públicas da União, dos Estados e do Distrito Federal para a observância do Estatuto da Juventude; e estimular e articular a elaboração e a implementação dos planos de juventude dos entes federativos.

As ações do Sinajuve são descentralizadas e necessitam de adesão, exigindo-se, inicialmente, um conselho municipal de juventude e o atendimento da Portaria nº 1.149, de 24 de abril de 2020, com os seguintes procedimentos necessários à formalização do termo de adesão:

- I - comprovação de instituição de conselho estadual, distrital ou municipal de juventude;
- II - demonstração de existência de órgão estadual, distrital ou municipal responsável pelas políticas públicas de juventude; e
- III - formalização de requerimento de adesão ao Sinajuve, mediante subscrição de Termo de Adesão, endereçado à Secretaria Nacional de Juventude (MDH, 2020).

Ainda, a Secretaria Nacional da Juventude editou a Portaria nº 13, de 23 de abril de 2020, que estabelece as condições para utilização dos benefícios aos entes federativos que aderirem ao Sinajuve.

O próximo passo foi verificar se o município de Pirangi-SP aderiu ao Programa e o quanto essas Políticas Públicas impactam na Programa de Aprendizagem Profissional do Município em parceria com o Senai-SP. As opções de cadastramento para cada projeto são feitas pelo Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. Em consulta pública realizada, constatou-se que não houve adesão do Município aos Programas disponibilizados (Quadro 2).

Quadro 2 – Etapas da Adesão ao SINAJUVE

PROGRAMA	OBJETIVO	HOUVE ADESÃO?
ID JOVEM	O objetivo da pesquisa realizada em parceria entre a Secretaria Nacional da Juventude do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (SNJ/MMFDH) e a Confederação Nacional de Jovens Empresários (Conaje) é ajudar a fortalecer as políticas públicas de juventude e as ações de incentivo ao	Não

PROGRAMA	OBJETIVO	HOUE ADESAO?
	empreendedorismo.	
Prêmio de Inovação em Políticas Públicas	O Prêmio de Inovação em Políticas Públicas de Juventude é uma iniciativa do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos – MMFDH, através da Secretaria Nacional da Juventude – SNJ, com o objetivo de premiar experiências que possam implementar inovações em políticas públicas voltadas para a juventude nos municípios brasileiros.	Não
Cadastro no SINAJUVE	Parceria dos entes públicos e sociedade civil	Não houve cadastramento.
Cadastro Nacional das Unidades de Juventude	Tem como objetivo identificar as unidades de apoio aos Jovens.	Não houve cadastro.

Fonte: Elaborado pelo autor.

A organização e o desenvolvimento das políticas públicas no município de Pirangi-SP são desconexas com as ações nacionais e as metas traçadas. Além disso, a ausência de cadastro no SINAJUVE dificulta o recebimento de repasses e investimentos na área.

O recebimento de verbas pelo sistema é essencial para o enfrentamento de vários problemas sociais, entre eles, o trabalho infantil. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PnadC), em 2019, havia 1,8 milhão de crianças e adolescentes de cinco a 17 anos em situação de trabalho infantil, o que representa 4,6% da população (38,3 milhões) nesta faixa etária. Entre os anos de 2016 a 2019, o contingente de crianças e adolescentes trabalhadores infantis no Brasil caiu de 2,1 milhões para 1,8 milhão. A série histórica registra a tendência de diminuição do trabalho precoce (FNPETI, 2019).

Ainda, segundo o FNPETI (2019):

A pesquisa de 2019 confirma as características do trabalho infantil apontadas em pesquisas anteriores. A maioria dos trabalhadores infantis eram meninos (66,4%) negros (66,1%); 21,3% (337 mil) estão na faixa etária de cinco a 13 anos. A faixa etária de 14 e 15 anos corresponde a 25% (442 mil). A pesquisa apontou também que 53,7% têm entre 16 e 17 anos (950 mil). Pela primeira vez, foram divulgados dados sobre crianças e adolescentes no trabalho perigoso (piores formas de trabalho infantil) e sobre adolescentes de 16 e 17 anos em ocupações informais. Em 2019, havia 706 mil pessoas de cinco a 17 anos em ocupações classificadas como piores formas de trabalho infantil, o que corresponde a 45,8% do total de crianças e adolescentes trabalhadores. O maior percentual, 65,1%, está na faixa etária de cinco a 13 anos de idade, o que exige ações imediatas e eficazes por parte do Poder Público.

Destaca-se que, para o grupo etário de 16 e 17 anos, apenas 76,8% dos adolescentes em situação de trabalho infantil estudavam (FNPETI, 2019).

7 DAS INCERTEZAS NAS POLÍTICAS PÚBLICAS

No dia 04 de maio de 2022 foi publicada a Medida Provisória (MP) nº 1.116 (BRASIL, 2022). Ela trouxe novas regras à Juventude e comete grande atrocidade: mistura políticas públicas dos jovens com as das mulheres. Como relatado no conceito inicial sobre políticas públicas, é nítido observar que a ação só aconteceu, pois, a pasta responsável pela atual gestão está no Ministério da Mulher, Família e dos Direitos Humanos. O instrumento utilizado para inovar no ordenamento jurídico é exercido através do poder atípico do Poder Executivo, pois a função de legislar caberia ao Poder Legislativo.

Para o doutrinador Sérgio Andrade Ferreira, “A medida provisória é aquilo que se pode chamar de um ato político, executivo, isto é, aquele que, não sendo nem jurisprudencial, nem legal, é um ato vinculado à execução do Direito pelo Poder próprio, que é o Executivo”.

Ainda, segundo trecho de um Julgamento na Alta Corte do Brasil:

STF – ‘As medidas provisórias configuram, no direito constitucional positivo brasileiro, uma categoria especial de atos normativos do Poder Executivo, que se revestem de força, eficácia e valor de lei. Refletem, na concreção de sua existência, uma significativa tendência que se registra no plano do direito constitucional comparado, e no da nossa própria experiência constitucional, no sentido de outorgar – inobstante em bases de excepcionalidade absoluta – competência normativa ao Executivo’ (trecho do voto do Min. Celso de Mello, RT 700/223).

Necessário registrar que a MP tem vigência temporária, podendo futuramente ser convertida em lei. Não obstante, ao longo desse período, trouxe incertezas no direcionamento das políticas públicas. As principais propostas que, inclusive, alteram substancialmente dispositivos já expostos anteriormente e o núcleo essencial das políticas públicas são esses: (O artigo 428 da CLT fica alterado trazendo novas regras).

§ 3º O contrato de aprendizagem profissional não poderá ter duração superior a três anos, exceto:

- I - quando se tratar de pessoa com deficiência, hipótese em que não há limite máximo de prazo;
- II - quando o aprendiz for contratado com idade entre quatorze e quinze anos incompletos, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até quatro anos; ou
- III - quando o aprendiz se enquadrar nas situações previstas no § 5º do art. 429, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até quatro anos. (BRASIL, 2022)

Com essa mudança haveria ampliação no contrato de trabalho que antes era de dois anos

para ser três ou quatro (para deficientes) anos. Ampliar esse prazo contribui para a precarização da mão de obra dos Jovens, já que o seu salário é baseado no salário-mínimo hora (BRASIL, 2000).

Outra contrariedade fixada na Medida Provisória (BRASIL, 2022) é sobre a cota que obriga as empresas na contratação. Segundo o parágrafo 4º, artigo 429, se o empregador transformar o contrato determinado (2 anos) em indeterminado (sem prazo), terá contado como cumprimento da cota de aprendizagem profissional.

§ 4º O aprendiz contratado por prazo indeterminado pela empresa ou entidade ao término do seu contrato de aprendizagem profissional continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional enquanto estiver contratado, considerado o período máximo de doze meses para essa contabilização.

§ 5º Para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional, será contabilizada em dobro a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens, que se enquadrem nas seguintes hipóteses:

I - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas;

II - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional;

III - integrem famílias que recebam benefícios financeiros de que trata a Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021, e de outros que venham a substituí-los;

IV - estejam em regime de acolhimento institucional;

V - sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, instituído pelo art. 109 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018;

VI - sejam egressos do trabalho infantil; ou

VII - sejam pessoas com deficiência (BRASIL, 2022).

A medida irá diminuir a obrigação das empresas em contratar os Jovens Aprendizes, já que a efetivação do adolescente continuará contabilizando para atendimento da cota dentro do prazo de 12 meses. Felizmente, a MP perdeu sua vigência e não foi convertida em lei. O Poder Legislativo optou em tratar o assunto dentro de ambiente com maior debate entre os agentes envolvidos.

Conforme se constata nos dados apresentados, há um silêncio legislativo em novas políticas públicas, com o congelamento da 4ª Conferência Nacional da Juventude, logo, qualquer mudança nas políticas públicas sem passar pelas etapas propostas representa atentado ao atual Estado Democrático de Direito.

Só no ano de 2022, estima-se que mais de 500 mil aprendizes tenham sido contratados, com a possível mudança, esse número cairia pela metade. O número de vagas deveria ser ainda maior, pois são poucas empresas que cumprem com a cota mínima de aprendizes exigida, fixada

entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, calculada sobre o total de empregados cujas funções exijam formação profissional (SIT/STRAB/MTP).

O estudo técnico sobre o impacto negativo da MP 1.116/2022, elaborado pelo Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho (SINAIT, 2022) apresenta as seguintes considerações:

I- Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes – PNICA (Arts. 25 a 27 da MP 1.116/22)

Segundo o estudo, tal projeto concede prazo para que as empresas regularizarem o cumprimento da cota de aprendizagem, sem punição administrativa, suspendendo os processos de autuações anteriores e reduzindo as multas já aplicadas. O documento cita que durante esse prazo poderá haver um “apagão” na contratação de aprendizizes. Isso porque todas as empresas que aderirem ao PNICA estarão legalmente liberadas a não contratar durante esse período.

Além disso, a empresa que não aderir ao PNICA sofrerá a sanção prevista na nova redação do Art.434, parágrafo único, da CLT, dada pela MPv nº 1.116, de 2022, que fixa em R\$ 3.000,00 a multa por aprendiz não contratado. Ocorre que esse valor é em média oito vezes menor do que o custo ao se contratar um aprendiz durante dois anos.

Outro ponto negativo a ser destacado é a autorização para centralização das vagas de aprendizagem pelo período de dois anos, prevista na MP 1.116/22. Antes das mudanças, o cumprimento da cota de aprendizagem deveria se dar por estabelecimento para que a vaga fosse ofertada no local onde as atividades da empresa são desempenhadas. Isso permitia que o programa de aprendizagem chegasse em municípios do interior do país e não fosse centralizado em grandes capitais.

II - Tempo de contrato e prorrogação de contrato de aprendizagem (Art. 28 da MP)

O prazo máximo dos contratos de aprendizagem aumentou de dois para três anos, e admite casos em que o contrato pode chegar a quatro anos ou até mesmo por prazo indeterminado. Além disso, trouxe a possibilidade de considerar cursos de graduação como atividades teóricas do contrato de aprendizagem, transferindo os custos de formação teórica da empresa para o aprendiz.

Segundo o estudo, essas mudanças podem alterar o perfil do aprendiz contratado, já que a maior parte dos aprendizes com contratos vigentes hoje no país estão cursando o nível fundamental da educação básica. Com o novo regramento as empresas privilegiam a contratação de jovens que já tenham arcado com a sua formação de nível superior.

Além disso, o aumento do prazo do contrato de aprendizagem de dois para três anos ou a possibilidade de que o contrato seja prorrogado por até quatro anos reduzirão o alcance do número de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência beneficiados pelo programa de aprendizagem, uma vez que as vagas ocupadas demorarão um ou dois anos a mais para serem desocupadas e preenchidas por outro adolescente/ jovem/ pessoa com deficiência, afirma o estudo.

III-Cotas Fictícias (Art. 28 da MP 1.116/22)

A MP estabelece uma contagem em dobro do aprendiz em condição de egresso do sistema socioeducativo ou penal, de trabalho infantil, beneficiário do Auxílio Brasil ou sendo pessoa com deficiência para o cumprimento da cota

de aprendizagem. Isto é, um aprendiz contratado que esteja em uma dessas categorias ocupará duas vagas de aprendizagem, podendo reduzir pela metade o número de aprendizes contratados.

A medida também determina que o aprendiz efetivado pela empresa ao final do contrato de aprendizagem continuará contando para a cota pelo período de 12 meses após o encerramento do contrato. Nesse aspecto, trata-se de uma contagem fictícia, pois, o aprendiz não será mais aprendiz e, ainda assim, continuará contando artificialmente para a cota.

IV - Jornada de trabalho do aprendiz (art. 28 da MP 1.116/22)

Antes da medida provisória, o tempo de deslocamento entre o local de trabalho e o local de formação teórica do aprendiz era calculado em sua jornada de trabalho. Com a medida, esse tempo deixa de ser computado. (SINAIT, 2022)

Qualquer mudança nas políticas públicas já implementadas necessitará de debates e aperfeiçoamentos, ficando prejudicado o caráter emergencial da medida provisória. Ademais, o assunto retorna para o legislativo com a necessidade de aperfeiçoamento e de estudo para o impacto social.

7.1 O CATA-VENTO E A ESPERANÇA PARA AS INCERTEZAS

O dia 12 de junho foi escolhido para celebrar o Dia Mundial contra o Trabalho Infantil (OIT, 2002). Desde então, os agentes que participam da elaboração das políticas públicas no Brasil são convocados para o enfrentamento de todos os ataques aos avanços no campo da Juventude. Utilizam como símbolo o cata-vento de cinco pontas, representando os cinco continentes. Significa movimento, sinergia e articulação de ações permanentes contra o trabalho infantil (Figura 10). Traz ainda o sentido lúdico de alegria, que deve estar presente na vida das crianças (BRASIL, 2007).

Figura 10 – Cata-vento – símbolo



Fonte: (FNPETI, 2019).

Criado em 1994 como apoio da OIT e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil é uma estratégia da sociedade brasileira de **articulação** e aglutinação de atores sociais institucionais, envolvidos com políticas e programas de prevenção e erradicação do trabalho infantil no Brasil (FNPETI, 1994).

Observa-se que se trata de forma de controle social muito efetiva, pois se comunica e interliga com as instâncias municipais e soma força para fortalecer os pontos importantes para o avanço de políticas públicas à juventude e ao enfrentamento das incertezas e desafios para a profissionalização dos jovens.

Tem como objetivos (FNPETI, 1994):

- ✓ Sensibilizar, mobilizar e articular os agentes institucionais governamentais e da sociedade civil para prevenir e erradicar todas as formas de trabalho infantil e assegurar a proteção ao adolescente trabalhador;
- ✓ Promover a reflexão e a discussão sobre o tema, a construção de consensos e propor estratégias para o enfrentamento ao trabalho infantil;
- ✓ Buscar compromissos do governo e da sociedade com o cumprimento dos dispositivos legais e com as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, referentes ao tema;
- ✓ Dar apoio técnico e político aos Fóruns Estaduais de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil;
- ✓ Contribuir na elaboração de políticas públicas, programas e ações de prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção ao adolescente;
- ✓ Contribuir para o cumprimento das metas de erradicação do trabalho infantil, definidas no Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador;
- ✓ Propor estratégias de sensibilização com vistas a desconstruir e mudar os padrões simbólico-culturais que naturalizam o trabalho infantil;
- ✓ Defender a garantia dos direitos fundamentais e humanos de crianças e adolescentes e a proteção contra o trabalho infantil;
- ✓ Promover a participação de crianças e adolescentes nos espaços de discussão e deliberação sobre os seus direitos.

Nota-se que os Fóruns possuem papel essencial frente às demandas municipais e o silêncio legislativo das Conferências. Atualmente, representa um dos maiores órgãos de articulação e ação para a efetivação das políticas públicas relacionadas à Juventude.

8 METODOLOGIA DE PESQUISA

8.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

Os adolescentes são aproximadamente 120 jovens alunos matriculados no Programa de Aprendizagem Profissional a partir do ano de 2019. Foram selecionados pelas empresas parceiras, Usina Nardini, Val Alimentos e Frango Gonzalez, do Programa, dentro da faixa etária de 14 a 24 anos, sem restrição de sexo, raça ou cor, residentes na cidade de Pirangi-SP e Vista Alegre do Alto-SP. Participaram da pesquisa todos os alunos que concluíram o programa e finalizaram o processo de aprendizagem profissional.

Não obstante, na Feira de Profissão, a maioria dos alunos presentes foram àqueles que já estavam com vínculo empregatício com algumas das empresas.

8.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

O local da pesquisa é o CAI de Pirangi, em uma sala descentralizada do SENAI de Sertãozinho, localizado no interior do estado de São Paulo. As reuniões foram agendadas previamente para a formalização do convite aos Jovens Aprendizes, assim como buscou-se o melhor horário para cada participante responder aos questionários.

A pesquisa envolveu algumas etapas, entretanto, a primeira etapa foi executada da seguinte maneira: entrei em contato com o(s) coordenador(es) do CAI Pirangi para a apresentação do projeto e obtenção da anuência para realização da pesquisa; envio do projeto ao Comitê de Ética do Senai-SP para conseguir autorização para pesquisa com seres humanos; Mapeamento dos JA que frequentaram o curso de formação no CAI Pirangi através de formulário enviado pelas próprias empresas e pelo Professor Mediador do Programa. Registre-se que o autor dessa pesquisa também esteve como parte ativa nos anos de 2019 a 2022, se afastando da instituição para assumir outra função como servidor público. Em seguida, houve a coleta das assinaturas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e no Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (TALE).

O segundo questionário foi aplicado em um evento organizado como o título: 1ª Feira das Profissões dos Jovens Aprendizes (2022), visando perceber o processo, o resultado e impactos sociais e acadêmicos, principalmente, acompanhar se as expectativas dos JA foram atendidas e se sentem satisfeitos com a formação recebida.

8.3 PROCEDIMENTOS DA ANÁLISE DOS DADOS

Os dados dos questionários foram analisados segundo a perspectiva qualitativa. De acordo com Vilelas (2009, p. 351), “[...] analisar significa decompor um todo em partes constituintes”. Dessa forma, a coleta por meio do questionário foi agrupada a partir de categorias que serão criadas a partir das respostas obtidas. Todos os dados inicialmente foram transferidos para uma planilha eletrônica do *software Excel®*, elaborados quadros e tabelas dos resultados obtidos, a partir de categorias, tais como respostas mais frequentes, respostas menos frequentes, dentre outras. Posteriormente, após a reunião de todos os dados, analisamos o conteúdo que, de acordo com Terçariol, Grüdtner e Greuel (2015) “[...] esse tipo de análise destina-se a considerar o que está escrito e o que pode ser inferido, corroborando a proposta qualitativa”.

Os riscos para a realização da pesquisa poderão estar relacionados aos que ocasionalmente podem se manifestar, tais como: constrangimentos em participar da pesquisa, como também, não se sentir à vontade, sentindo-se desconfortável ao responder as questões dos questionários ou mesmo por não saber respondê-las.

Os benefícios aos participantes envolvem contribuição com a formação desses jovens que necessitam de um olhar atento sobre si e sobre as condições de suas formações e empregabilidade.

Todos os participantes foram informados que a participação na pesquisa é voluntária e que os participantes têm autonomia em se recusar a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização ou prejuízos. Da mesma forma, será garantido a todos os participantes o sigilo da privacidade de seus dados confidenciais envolvidos na pesquisa.

9 RESULTADOS E DISCUSSÕES

9.1 1ª ETAPA

Na primeira etapa foi elaborado um questionário para o levantamento do perfil dos jovens que ingressaram no Programa de Aprendizagem. Esse instrumento foi aplicado pelo Senai-SP – Sertãozinho e contou com a aceitação dos alunos envolvidos na condição de participantes. Inicialmente, foram convidados 120 alunos, entretanto, apenas 65 participaram dessa primeira etapa. Registre-se que todos estão vinculados ao Projeto desenvolvido na cidade

de Pirangi-SP.

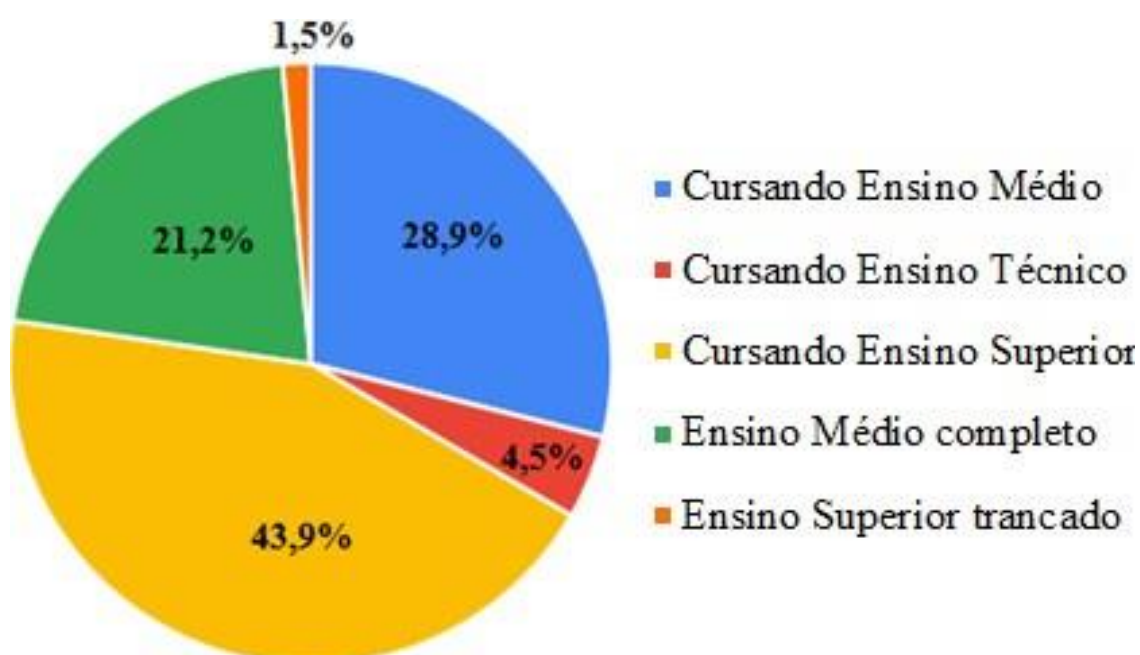
Constavam do questionário os seguintes tópicos: escolaridade, dados pessoais, renda familiar, curso de qualificação, forma de ingresso e o ano.

No total, 67 alunos responderam ao questionário, porém, na análise de algumas questões, um aluno foi descartado devido à ausência de resposta. A amostra contou com respostas de 11 alunos que cursaram algum dos cursos ofertados pelo Senai de Pirangi no ano de 2019, 17 do ano de 2020, apenas 9 do ano de 2021 (ano em que tudo parou por conta da pandemia) e 30 que estão cursando no ano de 2022. Assim, nessa primeira etapa, tivemos a participação expressiva dos aprendizes matriculados no ano de 2022, acompanhados pelos alunos de 2021. Consequentemente, constata-se pouca aderência dos alunos matriculados nos anos de 2019 e de 2020 no preenchimento do questionário.

Dos participantes da pesquisa, 34 são mulheres e 32 são homens, sugerindo que não há preferências pelo curso, de acordo com o gênero. Importante registrar que essa realidade não acontece em outros cursos de trabalhos braçais, como o de torneiro mecânico ou elétrica, conforme informado pela própria Instituição. Em Pirangi, os cursos são focados em conceitos de gestão e desenvolvimento pessoal, possibilitando a adesão das empresas por alunos de ambos os sexos.

O nível de escolaridade dos alunos contempla o Ensino Médio, completo ou não, o Ensino Técnico e o Ensino Superior, conforme mostrado no Gráfico 1.

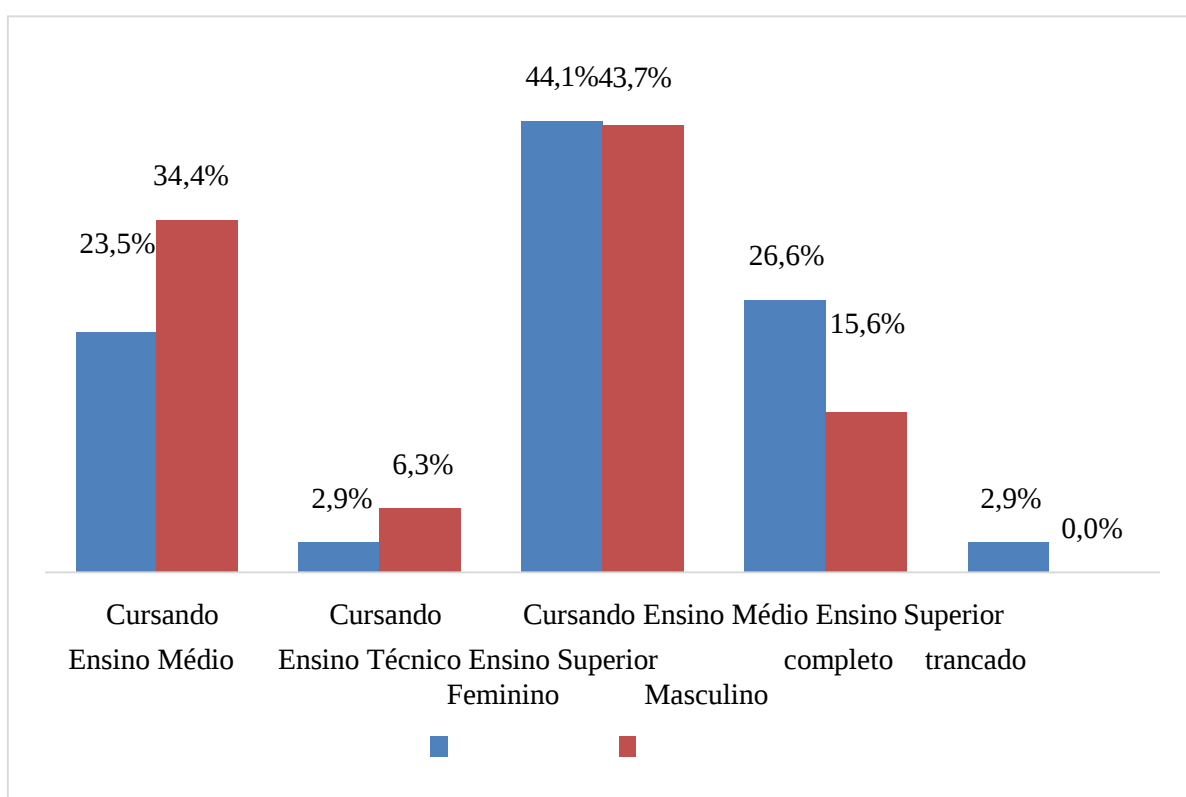
Gráfico 1 – Percentual de alunos de acordo com o nível de escolaridade



Fonte: Elaborado pelo autor.

O Gráfico 1 permite observar que, entre os alunos que responderam ao questionário, predomina o Ensino Superior ainda em curso, representando quase 44% da amostra analisada. Em seguida, estão os alunos que cursam o Ensino Médio, com aproximadamente 29% do total de respondentes. Entre os alunos que estão cursando o Ensino Superior, quase não há diferença nos percentuais entre homens e mulheres, haja vista os valores observados, iguais a 43,7% e 44,1%, respectivamente, como ilustrado no Gráfico 2.

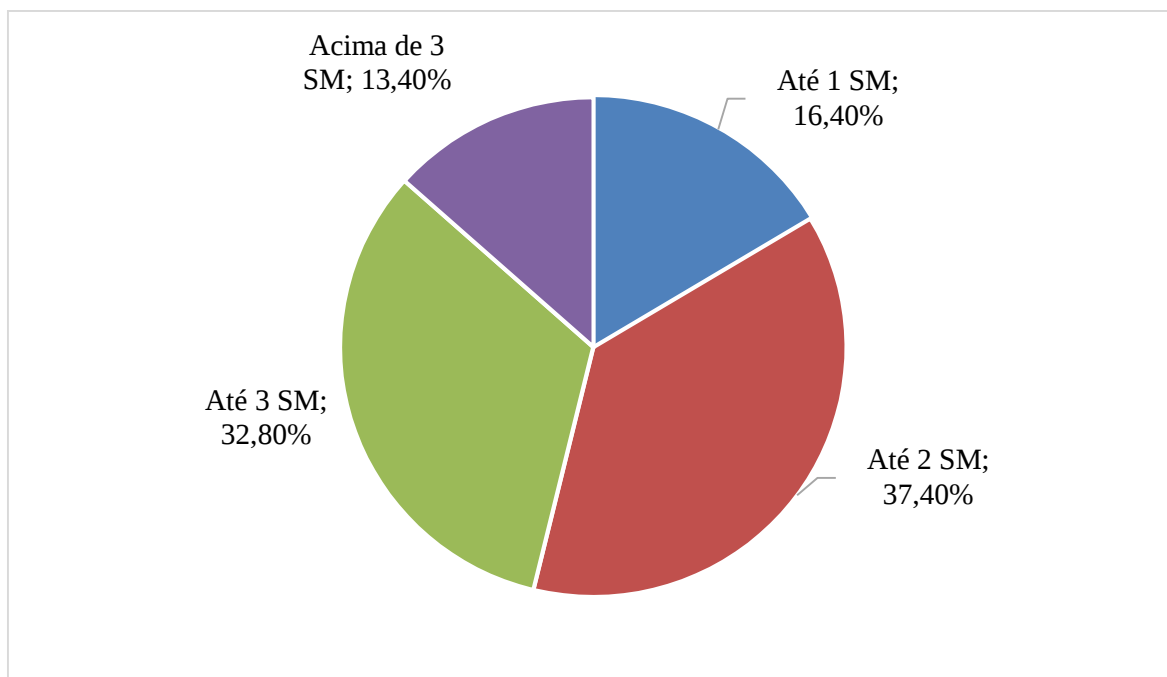
Gráfico 2 – Percentual de alunos de acordo com o nível de escolaridade e gênero



Fonte: Elaborado pelo autor.

Para os demais níveis de escolaridade, o Gráfico 2 mostra que, cursando o Ensino Médio, o percentual de alunos do sexo masculino é maior, quando comparado com o feminino, e para o Ensino Médio completo, ocorre o inverso, ou seja, alunos do sexo feminino contemplam o maior percentual. Os percentuais foram os mais baixos entre os alunos que estão cursando o Ensino Técnico.

No Gráfico 3 são mostrados os percentuais de alunos de acordo com a renda familiar, medida em quantidade de salários-mínimos (SM).

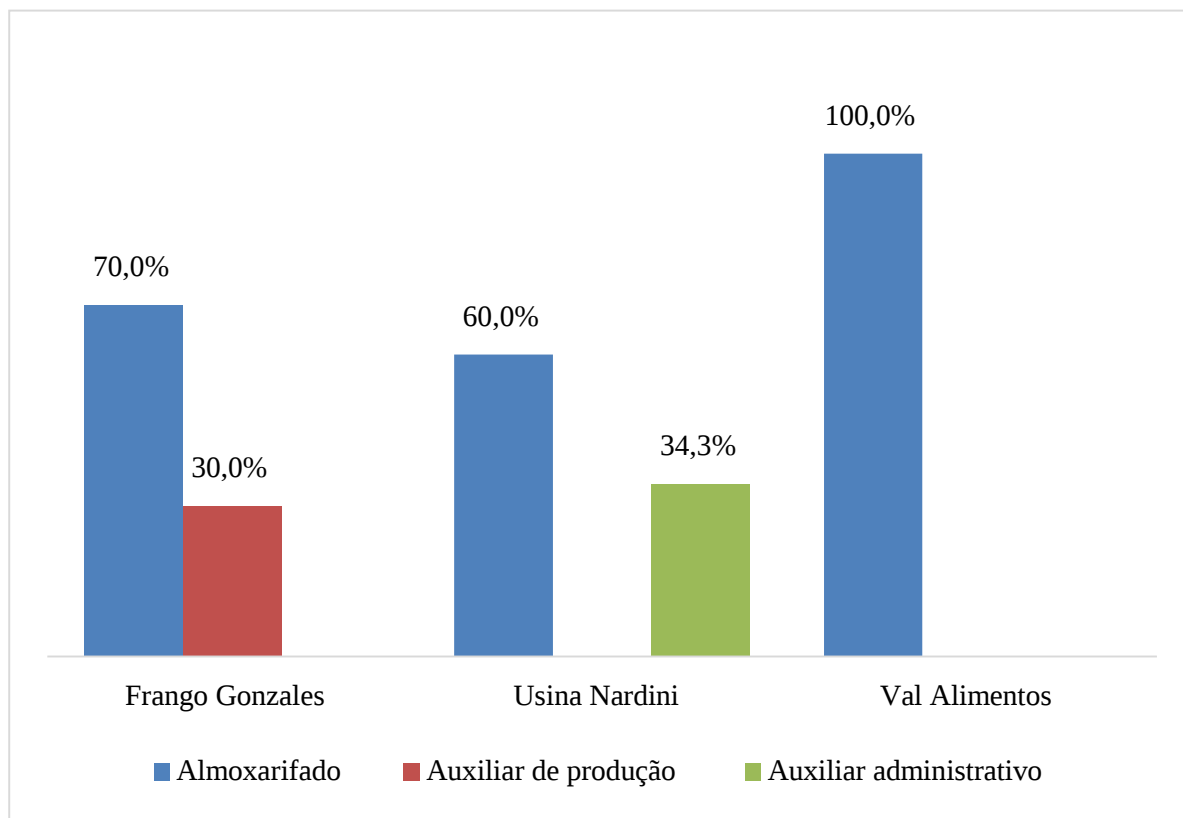
Gráfico 3 – Percentual de alunos de acordo com a renda familiar

Fonte: Elaborado pelo autor.

Apenas 13,4% dos aprendizes possuem renda familiar acima de 3 salários-mínimos. O projeto implementado na cidade está localizado em um bairro simples e de pouco acesso à informação e tecnologia, o que será mostrado em outra seção. Assim, observa-se que o público envolvido se divide, conforme a renda familiar, em até 1 SM (16,4%), até 2 SM (37,4%), até 3 SM (32,8%) e, no mais baixo percentual, mais de 3 SM (13,4%).

Os alunos do Programa de Aprendizagem que responderam as questões nesta primeira etapa da pesquisa dividem-se entre matriculados em Auxiliar de produção (9,1%), Auxiliar administrativo (18,2%) e Almoхарifado (71,2%), os quais são contratados por uma dentre essas empresas: Usina Nardini, Val Alimentos e Frango Gonzalez. De acordo com os dados coletados, 65,2% dos alunos do Programa de Aprendizagem são oriundos da Usina Nardini. No primeiro momento, o que se constata é que a Usina Nardini possui quota obrigação ao ato de contratar aprendizes, maior que as outras duas citadas. Não obstante, as empresas Val Alimentos e Frango Gonzalez possuem a mesma demanda de contratação desses aprendizes.

O Gráfico 4 mostra os percentuais de aprendizes, de acordo com o curso em que estão matriculados, na Usina Nardini, Val Alimentos e Frango Gonzalez.

Gráfico 4 – Percentual de aprendizes por curso nas empresas citadas

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quanto à forma de ingresso ao Programa de Aprendizagem, observa-se que 78,5% dos ingressos participaram de prova escrita e entrevista, enquanto 3,1% foram por indicação da empresa, 15,4% por análise curricular e 3,1% foram vagas remanescentes. Em regra, o Plano Nacional de Aprendizagem do Senai-SP estabelece a indicação da empresa mais a prova escrita, entretanto, devido à pandemia, muitas vagas foram preenchidas por análise curricular ou indicação da empresa.

Ao serem questionados sobre registro na carteira de trabalho, 65 aprendizes responderam sim, representando 97% da amostra e, apenas dois responderam não. No entanto, considerando estes percentuais, é possível concluir que todos tiveram a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) registrada, já que o percentual de 3% faz referência aos alunos ouvintes. O aprendiz possui vínculo como empregado celetista, sendo que qualquer programa de aprendizagem sem o recebimento da bolsa poderia ser considerado uma forma de precarização para as relações trabalhistas e, em especial, para a aprendizagem profissional.

9.2 2ª ETAPA

Diante da ausência de aulas presenciais e visitas nas empresas parceiras dentro do período de maior impacto da Pandemia (2021-2022), nasceu a necessidade de suprir algumas atividades, dentre elas, a discussão sobre o cenário mundial e o perfil do novo profissional frente ao momento pós-pandêmico.

Constatou-se ao longo do ano de 2022 que os adolescentes se encontravam sem expectativa no que diz respeito às suas aspirações ocupacionais. Nesse sentido, o resultado mais expressivo para esta parcela da sociedade é a falta de referências que dão sustento ao planejamento da vida pessoal e profissional. De um lado, a cobrança do ensino médio para a preparação e necessidade de focar para o vestibular. Por outro lado, a realidade particular desses adolescentes que necessitam ajudar em casa com as despesas financeiras ou conseguir recursos para custear sua graduação. Sob este aspecto, muitos jovens se sentem perdidos e desmotivados diante dos dilemas da sua realidade.

Foi nessa motivação que surgiu a 1ª Feira de Profissões – Jovem Aprendiz, realizada no dia 07/12/2022. O evento foi idealizado pelos docentes do programa e a Usina Nardini, uma das empresas parceiras. Os aprendizes da Val Alimentos e da Frango Gonzalez também participaram. Foram convidados os alunos dos anos anteriores (2019 a 2021) com abertura de espaço para os adolescentes que já estavam inseridos no mercado de trabalho.

No total, estiveram presentes 113 jovens que fizeram o curso nos anos de 2019 a 2022 (Foto 7). O evento teve como eixos norteadores:

- Posicionamento de mercado com a equipe de Recursos Humanos;
- O perfil do profissional 4.0;
- Partilha de histórias de sucesso;
- Gestão de carreira e a importância da multidisciplinariedade.

Foto 7 – 1º Feira de Profissões



Fonte: Elaborado pelo autor.

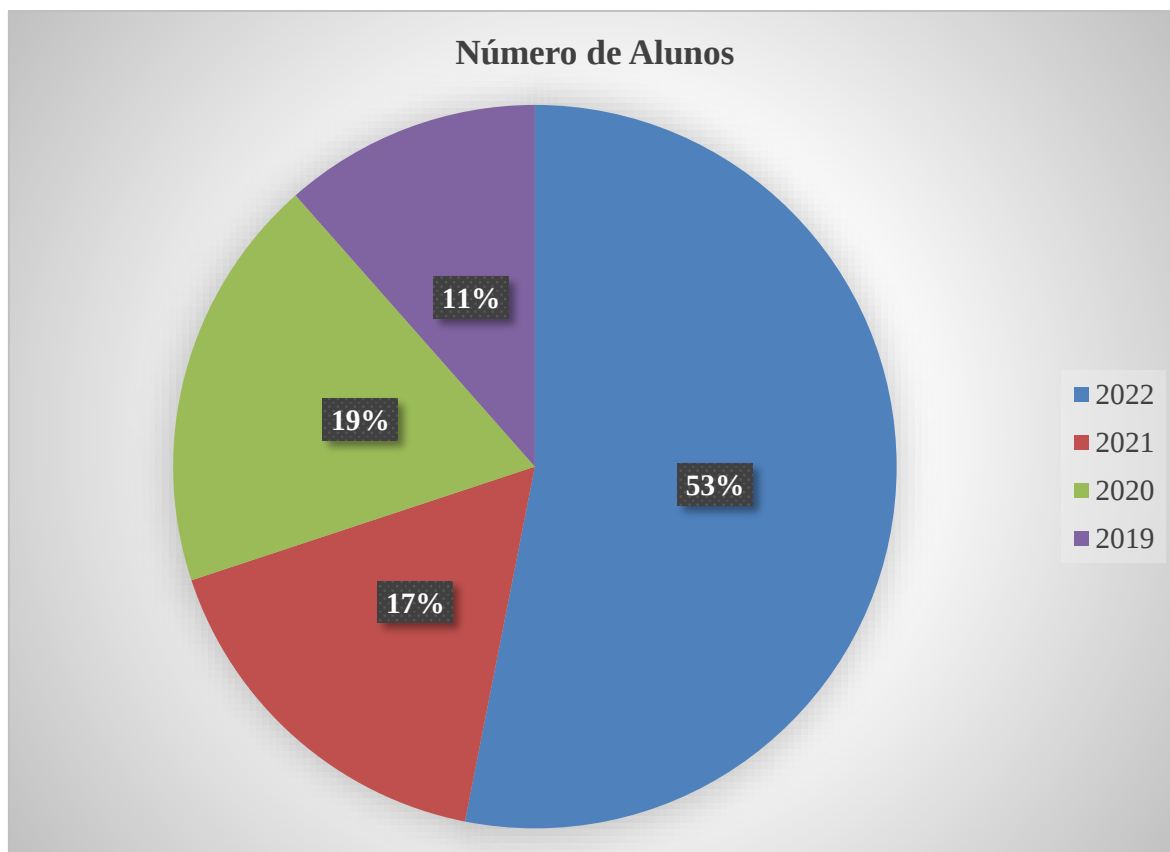
Vejamos a notícia sobre o evento:

Dia das Profissões reúne Jovens Aprendizizes em Pirangi (SP) Na última quarta-feira (07/12), os Aprendizizes da Nardini Agroindustrial, Val Alimentos e Frango Gonzalez estiveram reunidos na Casa da Cultura de Pirangi para o Dia das Profissões. O evento contou com uma rodada de palestras feitas por especialistas de diversas áreas, entre elas, Elvis Evangelista da Silva (Gerente de TI e Inovação da Nardini), Augusto Carminati (Especialista em comportamento, tendências e metodologias de futures thinking), que fez uma participação especial por vídeo, Carlos Schmiedel (CEO & Fundador da Predify), Manoela Beatriz Martins (Talent Acquisition Sr da Nardini), Fábio Cordeiro (Supervisor de Operações da Nardini) e Alex Paixão Zavitoski (Procurador Jurídico Municipal, Professor e Palestrante).

A programação foi organizada e dirigida pelo professor e instrutor do Senai Pirangi, Liniker Silva e pela Analista de Benefícios e Responsabilidade Social da Nardini, Paula Costa. Os jovens participantes ganharam novos conhecimentos sobre a vida profissional, carreira e inovações, além de conhecerem de forma mais efetiva o funcionamento das operações de grandes empresas da região. Além disso, aprenderam como se preparar para uma entrevista, como desenvolverem um bom currículo, entre outras atividades. (NARDINI AGROINDUSTRIAL, 2022)

Ao longo da palestra, desenvolvi o tema: carreira profissional e seus desafios. Em seguida, compartilhei com os jovens a pesquisa que estava sendo desenvolvida para essa dissertação. Registre-se que nos anos de 2019 a 2021 estive como docente no Programa. Já em 2022 o Programa teve sequência com outro docente mediador. Foi possível aplicar a pesquisa sem ser parte dela, pelo menos nessa reta final dos estudos.

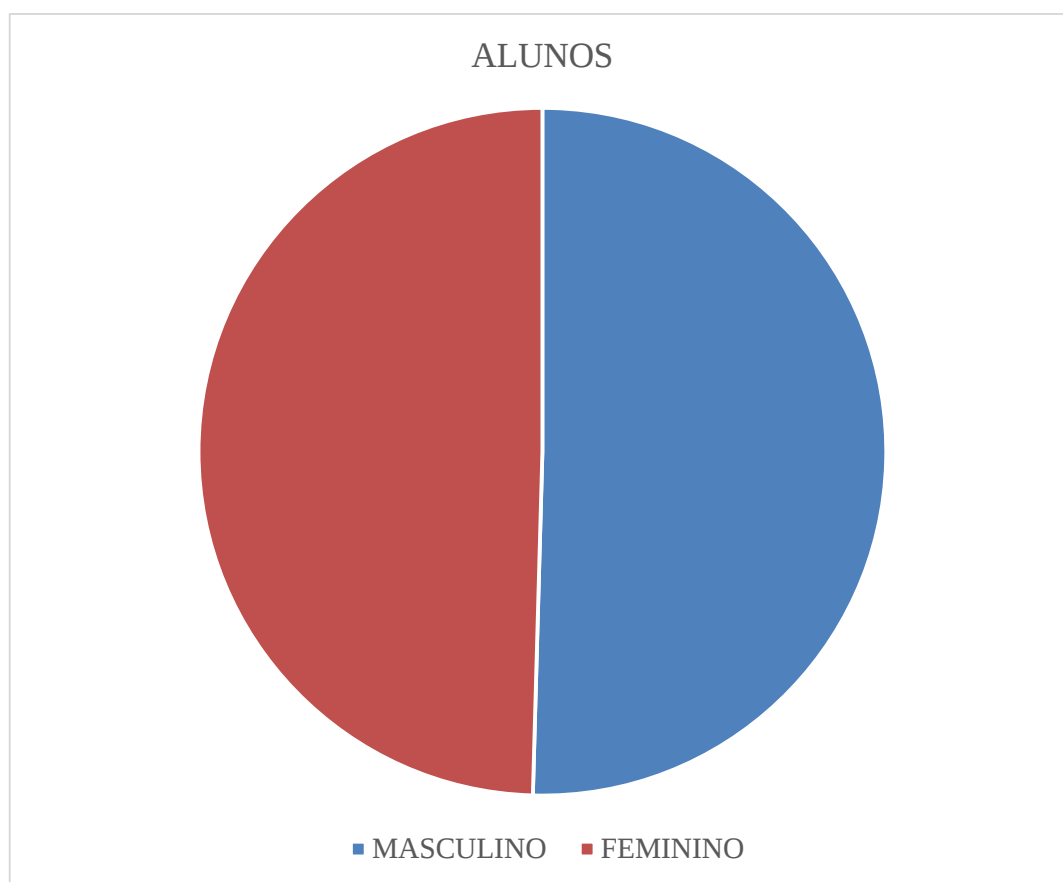
Ao longo da palestra foi oferecido o questionário do tipo *Google Forms* aos participantes e solicitado que respondessem. Houve adesão de todos os participantes, 113 alunos (Gráfico 4).

Gráfico 5 – Número de alunos

Fonte: Elaborado pelo autor.

No primeiro momento, constatou-se que 60 alunos pertencem à turma de 2022, enquanto 19 alunos (2021), 21 alunos (2020) e 13 alunos são da turma de 2019. Verifica-se que houve maior adesão dos alunos de 2022, tendo em vista que a data do evento (Feira de Profissões) coincidiu com a data final do curso, com a seguinte representatividade: alunos de 2019 (11%), alunos de 2020 (19%), alunos de 2021 (17%) e alunos de 2022 (57%).

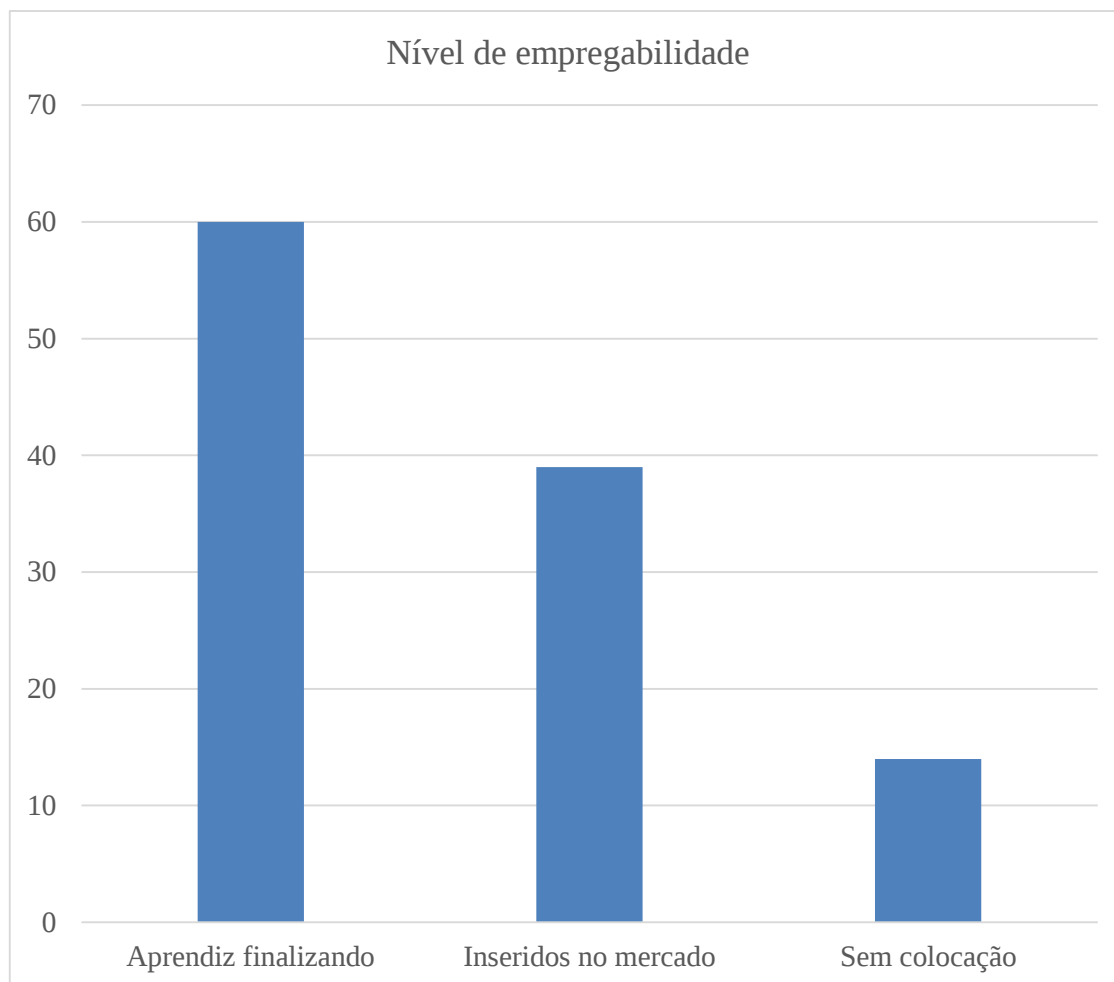
De forma atípica nas turmas do Senai-SP, em especial na aprendizagem industrial, não houve discrepância quanto à participação de alunas do sexo feminino, já que, na maioria das vezes, o número de alunos do sexo masculino sempre é maior (Gráfico 5).

Gráfico 6 – Alunos

Fonte: Elaborado pelo autor.

Importante registrar, também, que em 2021, a empresa Frango Gonzalez contratou dois jovens aprendizes trans. Na ocasião, a presença das aprendizes foi essencial para trazer temas importantes como inclusão, respeito à diversidade e as dificuldades de reconhecimento da sociedade como sujeitos de direito.

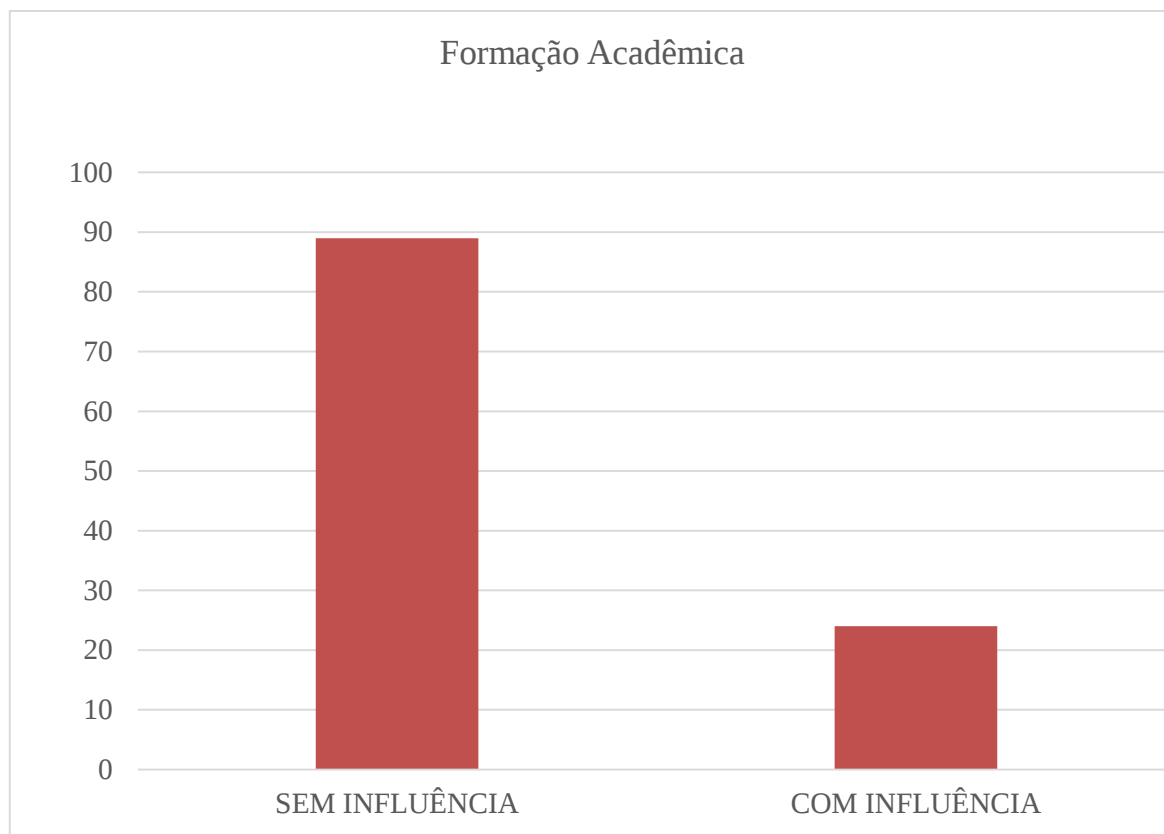
Os discentes do Senai são majoritariamente do sexo masculino, considerando que na indústria as mulheres estão em menor número (DIEESE, 1997). Segundo pesquisa do Dieese, das 29.820.663 mulheres que estavam no mercado de trabalho no Brasil, em 1997, 8 milhões trabalhavam na prestação de serviços, 6 milhões, na agricultura, 4,5 milhões, nas atividades sociais, 3,5 milhões, no comércio e apenas 2,5 milhões trabalhavam na indústria (DIEESE, 1997) (Gráfico 6).

Gráfico 7 – Nível de empregabilidade

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quanto ao nível de empregabilidade, nota-se que da totalidade dos alunos, 60 ainda estavam finalizando, entretanto, dos demais, 39 encontram-se inseridos no mercado de trabalho e 14 sem colocação no mercado de trabalho. Considerando o porte da cidade, é possível concluir que o índice de empregabilidade foi satisfatório quando analisado o objetivo do Programa.

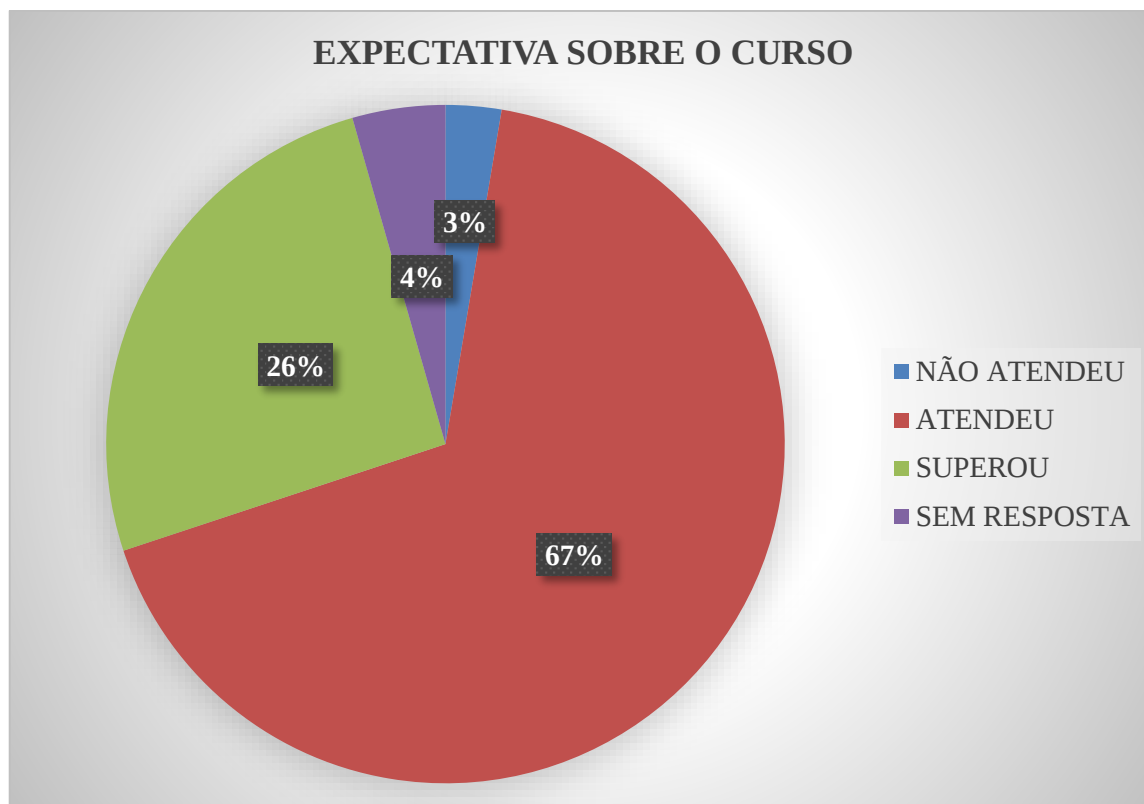
Buscando novo significado para o momento de aprendizagem profissional, o curso traz como provocação a necessidade do pensamento crítico e o desejo por qualificação, em especial, a busca pela universidade. Acredita-se que o curso técnico esteja mais próximo da realidade dos discentes, por esse motivo, o foco maior no desenvolvimento é pela busca da formação acadêmica. O resultado da pesquisa demonstra que o curso para 89 alunos não influenciou (ou não influenciará para aqueles que ainda não ingressaram no nível superior) na escolha da graduação. Já para 24 alunos, as competências desenvolvidas ao longo do curso tiveram influência (ou influenciará) na escolha (Gráfico 7).

Gráfico 8 – Formação acadêmica

Fonte: Elaborado pelo autor.

O Curso de Aprendizagem Industrial (CAI) teve como foco o curso de almoxarifado, produção e auxiliar administrativo. Alguns alunos já começaram o CAI cursando nível superior, os demais iniciarão logo após a finalização do curso ou com a maioria. É possível afirmar que o incentivo feito pelas empresas para que possuam nível superior e uma possível ajuda de custo, caso seja efetivado, traz ao aluno desejo de continuidade no desenvolvimento pessoal e profissional. Aliás, essa expectativa de crescimento passa pela percepção da entrevista ao ingressar no curso.

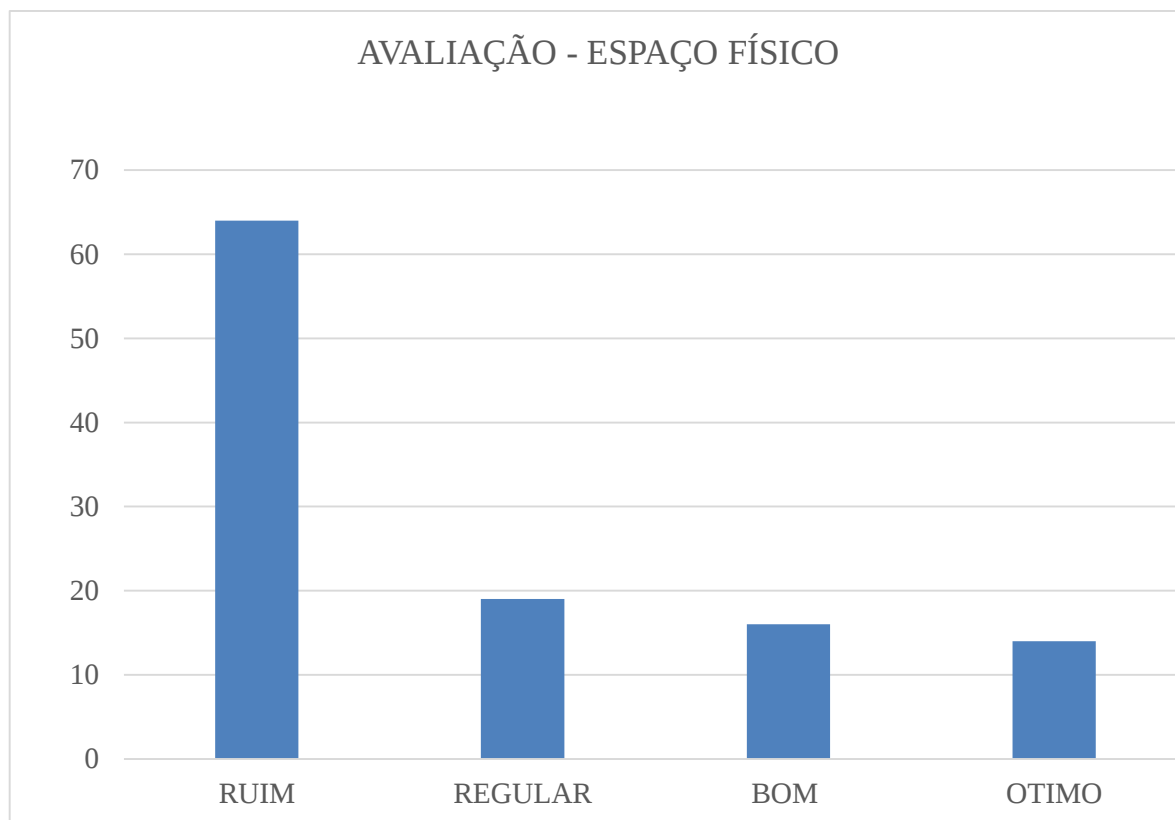
No final, foi questionado se o curso, como um todo, atendeu a expectativa do discente. É válido lembrar que logo no começo do curso há alinhamento das expectativas com o aluno, descrevendo as atividades e as competências a serem desenvolvidas (Gráfico 8).

Gráfico 9 – Expectativas sobre o curso

Fonte: Elaborado pelo autor.

Constata-se que o Programa atendeu as expectativas de 76 alunos e superou para 29 alunos. Isso mostra que todos os esforços, ainda que em uma sala descentralizada, foi válido para o desenvolvimento dos discentes e de grande impacto na economia local. Registre-se que cinco alunos não responderam e apenas três alunos disseram que o curso não atendeu as expectativas. E para finalizar a pesquisa, pedimos para que os alunos avaliassem a estrutura física e deixassem registros abertos sobre o impacto do curso.

Houve apontamentos quanto a terem mais visitas práticas na empresa, pois sabem que são empregados da instituição com carteira assinada, mas passam muito pouco tempo nas indústrias parceiras. Destacaram o clima acolhedor e de segurança com o qual os representantes das empresas parceiras os receberam.

Gráfico 10 – Avaliação do espaço físico

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota-se que a estrutura física foi mal avaliada, sendo que 64 alunos classificaram como ruim, 19 regular, 16 bom e 14 como ótimo. Nas seções iniciais dessa dissertação comparamos a estrutura de Sertãozinho e o impacto no ensino. Verifica-se que a percepção dos discentes foi idêntica. Acredita-se, como professor mediador do programa que ao visitar a estrutura da escola sede (Senai-SP – Sertãozinho) para integração com os demais alunos, nasce a comparação e o desejo de acesso aos recursos tecnológicos que a unidade oferece (Gráfico 9).

E, como etapa final dessa pesquisa, o aluno recebe espaço para expressar sua opinião e registrar sugestões. Destacamos através de amostragem, alguns depoimentos marcantes dos alunos:

Foi o dia mais feliz da minha vida quando passei na entrevista. Eu nunca imaginei ser capaz. O curso foi um desafio muito grande, pois eu não gostava de trabalhar em grupo. Ao mesmo tempo foi bem corrido sair da escola às 12:15 e entrar no curso às 13:00. Aprendi a ter responsabilidades. (Julia, 15 anos, Pirangi) (informação verbal)

Uma das primeiras etapas do Programa é a triagem dos adolescentes. Nesse momento, busca-se levantar as expectativas e uma análise, ainda que superficial, das habilidades dos

alunos, verificar o período em que o aluno estuda e sua disponibilidade de estudar no contraturno. Foi na formação da primeira turma, em 2019, que foi possível levantar as futuras demandas, já que foram oferecidas 27 vagas com, aproximadamente, 330 inscritos.

Quando eu cheguei no curso e o professor começou a construir o contrato coletivo, fiquei pensando o que eu estava fazendo ali. Seria mais um curso chato e cheio de trabalho para fazer. Na primeira dinâmica de trazer o objeto pessoal para falarmos um pouco sobre a gente, percebi o quanto esse curso iria trabalhar minhas dores. A minha maior dificuldade foi ser líder no meu grupo, mas eu superei esse medo e aprendi a liderar pessoas. (Carlos, 17 anos, Pirangi) (informação verbal)

Dentro do universo empresarial muitas regras são impostas e construídas em necessidades muitas vezes não compartilhadas. O aluno em formação ainda não conhece o formato do mundo do trabalho e está em formação cognitiva até para lidar com emoções e conflitos. Ao decorrer do curso, ele vive situações lúdicas para treinar sua comunicação, liderança e adquirir conhecimentos técnicos essenciais para a formação aplicada.

Paixão, eu acho que esse curso foi o melhor da minha vida. Inclusive estou seguindo seu exemplo, agora viu ... fazendo curso de direito. Nunca vou me esquecer dos conselhos e dos *feedbacks* que você dava na rodada de cada atividade, mas pra falar a verdade, foi a primeira vez que me senti importante em algum lugar. (Vitor, 18 anos, Pirangi) (informação verbal)

As atividades práticas acontecem por divisão de grupos, com o objetivo de trabalhar metas, funções e relacionamento interpessoal. A relação aluno-professor em alguns momentos ganha novos formatos: líder e liderado; tutor e tutelado; amigo e amigo. Isso por causa dos *feedbacks* que o docente necessita emitir, desde higiene pessoal do aluno até os apontamentos de características que necessitam serem trabalhadas.

Eu sempre sonhei em trabalhar na Nardini, mas jamais esperei que isso seria realidade, pois fui reprovada na entrevista para fazer o curso e acabei sendo contratada pela Empresa Frango Gonzalez. Entrei no curso com o sonho de fazer enfermagem, mas com essa oportunidade que estou tendo na empresa, acabei migrando para engenharia. Estou muito feliz, pois com 20 anos já consigo pagar minha faculdade, ter uma carteira registrada e ajudar minha mãe em casa. (Emerson, 20 anos, Pirangi) (informação verbal)

Foi possível constatar ao longo da execução do programa que a Empresa Nardini tem tendência a selecionar jovens entre 14 e 15 anos. Já a empresa Frango Gonzalez seleciona com foco no social e, juntamente com a Val Alimentos, optavam por alunos acima de 17 anos. Em

que pese a idade limite ser 24 anos, no aspecto legal, a opção era até 20 anos. Nesse depoimento, observa-se que o CAI teve influência na escolha pela faculdade, pois o aluno optou pela engenharia pela sua inserção em área correlatas.

Bom o que eu aprendi no curso foi importante para meu crescimento, ali desenvolvi como trabalhar com pessoas, que cada uma tem seu modo de pensar, agir e se expressar, consegui atingir muito mais o que eu esperava. O curso contribuiu muito na minha formação, pois sem o curso acho que não conseguiria estar onde estou, conseguir um emprego e aprender cada dia mais. Uma das lembranças que tenho são as dinâmicas que fazíamos e lembro que cada um tinha uma ideia, acabava juntando tudo e fazendo e outra é a parte de liderança, fui uma das primeiras líderes e eu não sabia como agir direito, mas fui vendo como se comunicar com os outros integrantes e tudo fluiu normalmente, as vezes o medo atrapalha por isso é preciso superar e passar por cima. (Tuani, 20 anos, Pirangi) (informação verbal)

A ex-aprendiz Tuani foi efetivada após a finalização do curso de aprendizagem pela instituição Frango Gonzalez. Toda vez que um aluno, após a finalização do curso, retornava para a empresa como colaborador efetivado, o impacto na motivação dos alunos da próxima turma sofria grande influência. Durante a execução das aulas, foi possível verificar que alunos com maior facilidade em relacionamento interpessoal tem facilidade de liderar pessoas e processos. Por isso, todas as atividades práticas desafiavam o discente a vencer medos e inseguranças, lidando com conflitos que surgiam dentro da formação do grupo.

Sinceramente a melhor coisa que eu fiz foi entrar no Senai, aprendi muuuita coisa que me ajudou bastante a arrumar um emprego, além de fazer muitas amizades e conhecer pessoas maravilhosas. (Quezia, 15 anos, Pirangi) (informação verbal)

O curso também proporcionou troca de situações pessoais delicadas. Alunos vítimas de violência doméstica, com problemas com entorpecentes e até mesmo a necessidade de interação interpessoal são situações cotidianas. As salas de aulas possuem alunos com etapas e anos diferentes. Um aluno de 15 anos que convive com outro de 19 anos tem troca maior de informação e, ao mesmo tempo, oportunidade para visualizar um amigo que já está na faculdade e compartilha os desafios do dia a dia. Foi possível constatar a quebra de paradigmas quanto à grupos fechados, assim como acontece nas escolas, pois o objetivo é simular um ambiente de trabalho com riqueza e diversidade de ideias.

A aprendizagem em pirangi foi a virada de chave na minha vida pessoal e profissional, o ponto de partida para se desenvolver em um ambiente

profissional equilibrando questões emocionais da vida pessoal! Porta que se abriu para novos empregos e futuros que agora estão cada vez mais pertos de serem conquistados. (Alex, 22 anos, Pirangi) (informação verbal)

Esse aluno foi integrante da primeira turma (2019). Na ocasião, era o único contratado pela empresa Val Alimentos em uma sala repleta de alunos da empresa Nardini e Frango Gonzalez. Interessante notar que o desempenho do discente e o impacto das suas ações dentro e fora do curso provocaram na instituição Val Alimentos a necessidade e o desejo de ampliar o número de alunos. Hoje, em 2023, são mais de 15 alunos contratados pela instituição. Nesse mesmo ano, após ter passado pela instituição IBGE por dois anos, o aluno recebeu uma proposta para trabalhar na área da opção da sua graduação (Engenharia). Constata-se que a aprendizagem industrial funcionou como uma triagem para demonstrar suas habilidades e características, possibilitando o acesso à uma oportunidade, ainda que sem experiência.

Bom, a experiência que tivemos no processo de aprendizagem no Senai de pirangi, de fato, foi marcante. O desenvolvimento interpessoal que tivemos foi impressionante. Um curso que, de início, esperava algo maçante e rigidamente disciplinar, foi uma experiência ótima e satisfatória, tanto com nossos resultados pessoais, quanto nosso desenvolvimento comunicativo. Superamos medos, dificuldades, expectativas e ideias limitadas que possuíamos de nós mesmos. Que com asserção nos auxiliou no processo inicial de nossa vida laboral. (Luiz, 21 anos, Pirangi) (informação verbal)

Quando decidi me matricular no curso, não tinha grandes expectativas em relação ao que iria aprender pois almoxarifado não me interessava só queria uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho. Porém com o início, fiquei impressionado com a qualidade das aulas e com o nível de conhecimento do professor tanto na matéria quanto em metodologias, provocando uma mudança no meu modo de pensar e entendi que as aulas iriam muito além da matéria de almoxarifado.

Durante o curso, tive a oportunidade de participar de diversas atividades e projetos que me proporcionaram grandes lembranças como nas gincanas, desafios em grupos e até mesmo uma sessão para desenvolver empatia que foi muito marcante pra mim. Aprendi a trabalhar em equipe, desenvolvi habilidades de liderança, técnicas de pesquisa, como falar em público e autocontrole em momentos complicados, tive a chance de aplicar todo o conhecimento adquirido em situações reais. Essas experiências foram fundamentais para meu crescimento pessoal e profissional, hoje estou cursando o 3º ano de Sistemas de Informação e tenho convicção que uso mais o que aprendi em 1 ano no SEINAI do que aprendi nos meus 3 anos de colegial.

Além disso, o curso teve uma grande contribuição na minha formação pois até mudei minha escolha de curso e acreditei que conseguiria ir mais longe no que pensei. Aprendi conceitos e técnicas que foram fundamentais em diversos projetos que participei e estou participando hoje.

Infelizmente o curso teve que dar uma acalmada por conta da pandemia do COVID-19, mas eu por eu ter gostado da experiencia me matriculei novamente em 2022, dessa vez para o curso de ADM com o professor Liniker, um professor incrível que eu acredito ter absorvido muitas técnicas do Paixão, executando de uma forma diferente, porém com a mesma finalidade, por conta dessa segunda tentativa recebi uma proposta de fazer parte do time da TI na usina NARDINI em Vista Alegre do Alto – SP que é onde eu estou atualmente.

Por tudo isso, posso afirmar que a experiencia que tive com na aprendizagem foi um grande investimento em minha formação. E recomendo a todos que desejam crescer tanto como pessoa quanto profissionalmente e adquirir conhecimentos sólidos em suas áreas de atuação. (Leonardo, 22 anos, Pirangi) (informação verbal)

A Pandemia foi uma situação muito desafiadora para as turmas de 2020 e 2021, pois a riqueza do curso da aprendizagem profissional está nas atividades práticas e no convívio pessoal. Os alunos continuaram contratados pela empresa Frango Gonzalez e Val Alimentos, entretanto, a Usina Nardini optou pela suspensão contratual.

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;

II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e

III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho. (BRASIL, 2020).

A Medida Provisória (MP) 936 (BRASIL, 2020) teve repercussão muito negativa no processo de aprendizagem. Ao mesmo tempo, a Usina recebeu críticas dos Pais e da comunidade local, pois das três empresas parceiras, foi a única que utilizou o benefício do governo. Importante registrar que não houve prejuízo financeiro, o que minimiza a situação. Entretanto, a formação do conhecimento e o desenvolvimento pessoal ficaram prejudicados. Acredita-se que, por esse motivo, a Usina tem recontratado os aprendizes, conforme se observa no depoimento anteriormente citado. Os alunos desse período, estão tendo oportunidade de

retornar ao programa de aprendizagem. Apesar de muitos deles já estarem em outro momento da vida e não terão a mesma oportunidade.

As medidas propostas têm duração de três meses e, apesar de terem sido elaboradas para proteger os empregos, resultam no empobrecimento sem precedentes da classe trabalhadora e não garantem a proteção ao trabalho. Ao contrário, os baixos valores envolvidos no benefício, os entraves para operacionalizar a renda emergencial inevitavelmente colocará o mercado de trabalho numa fragilidade sem precedentes: aumento do desemprego e exclusão social. Nesse possível cenário, o risco é essa queda na demanda (renda) não garantir a retomada do crescimento econômico. Se isso acontecer muitas empresas, em especial aquelas dedicadas ao atendimento de serviços para classe média, não conseguirão recuperar-se no pós-crise causando a falência de muitas empresas e mais um aumento das taxas de desemprego. Defende-se aqui o que o bom manejo da política fiscal se constitui a melhor, e talvez a única, alternativa para garantir a manutenção da estrutura econômica, dos empregos e da renda. Quanto maior esse esforço, combinado com políticas creditícias, de longo prazo, para suporte às empresas e manutenção de emprego, menos demorada será a retomada. (Observatório PUC SP, 2020)

Dessa forma, os alunos tiveram a finalização do curso em momento diferente dos integrantes da turma. Ademais, como não houve continuidade dentro do ano letivo, se estendendo para o ano seguinte (2021), registrou-se desistência de alguns participantes. Em que pese o foco na economia, a ação não considerou a perda intelectual e a missão do projeto.

10 CONSIDERAÇÕES

A aprendizagem profissional é um instrumento de formação do ser humano – cidadão – , pois desempenha um papel de importância para o desenvolvimento pessoal e profissional. Traz na sua raiz política pública focada em ressocialização, sendo modificada no século XX para o desenvolvimento e a integração da juventude no mercado de trabalho. Há, nesse momento histórico, forte silêncio legislativo de incentivo à políticas públicas, conforme verificou-se com a paralisação das atividades da 4ª Conferência Nacional da Juventude. Foi possível verificar que a aprendizagem industrial ganhou novos contornos. O que representava como projeto de ressocialização ou qualificação de mão de obra, hoje, transformou-se em nova oportunidade de desenvolvimento humano e crescimento profissional.

Soma-se a isso o risco de uma medida provisória que tem a possibilidade de provocar mudanças com o conteúdo limitador de incentivo à inserção dos JA no mundo do trabalho. Para que isso não ocorra, há necessidade de mobilização nacional. Percebe-se que alguns órgãos estão mais atuantes na causa: MPT, Grupo de trabalho do MTE, Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) e os representantes do sistema S. Por ser um fato – imprevisível e variável – os problemas que se passam no desenvolver das políticas públicas merecem atenção e cautela de toda a sociedade.

A pesquisa mostra que o SINAJUVE não é um sistema acessível para a maioria dos pequenos municípios. Ainda há ausência de dados como recursos disponíveis, cidades conveniadas e as ações efetivas que o próprio grupo oferece. Por outro lado, acredita-se que se houver maior organização dos dirigentes públicos e movimentação dos municípios para a integração das ações os resultados serão espetaculares.

Já o programa de jovens aprendizes, oferecido em sala descentralizada, pelo Senai-SP, no município de Pirangi-SP, nasceu de maneira informal, através de conscientização de cidadãos quanto à geração de emprego e renda. Nota-se que o Poder Público não estava organizado para atender a demanda e, em quase 5 anos de funcionamento, não avançou na melhoria do espaço, ainda que a oferta de oportunidades tenha aumentado.

Não há como exigir dos empresários maior investimento, tendo em vista que já arcam com os custos empregatícios do vínculo gerado e realizam contribuição mensal para o financiamento do Sistema S.

Ao contribuir de forma direta para Sesi e Senai, a empresa retém 3,5% do total que é repassado normalmente às duas entidades, para execução de

serviços de saúde e segurança do trabalho, educação básica e continuada ou promoção da saúde (no caso do Sesi) e de educação profissional e tecnológica (Portal da Indústria, 2022).

Assim, em primeira análise, é possível concluir que o investimento na realização do curso é de responsabilidade do Senai-SP, não obstante, os maiores problemas detectados ao longo da execução do curso foram nos aspectos estruturais. Constatou-se que o Senai-SP, através da unidade de Sertãozinho, possui contrato de parceria, onde o município deverá contribuir com a estrutura física do curso. Com o objetivo de apresentar soluções para o problema detectado, destinamos uma seção dessa pesquisa para trazer modelos referenciais e facilitar a adesão ao SINAJUVE, que possui recursos e investimentos próprios a toda ação voltada para a juventude.

A ausência de adesão ao sistema SINAJUVE dificulta a expansão e a perenidade do Programa. Alternativa plausível seria a abertura de uma unidade Senai-SP na cidade de Pirangi, tendo em vista que há grandes empresas, com significativos índices de contribuição na região e ampliação das ofertas de cursos e capacitações. O diálogo, expressão que materializa as parcerias, deverá ganhar força para o fortalecimento do projeto, seja da municipalidade, das empresas e do próprio Senai-SP.

Quanto ao eixo da pesquisa com os participantes, foi possível constatar como diferencial da aplicabilidade dessa política pública maior participação das empresas envolvidas que, inclusive, vai além do cumprimento de quotas. Outra questão de destaque no programa é a mobilização social da cidade para a implantação e início das atividades. Com a participação ativa dos Amigos por Pirangi, constituída de membros piranginenses, a comunidade local recebeu o Programa como alternativa de geração de emprego e renda e, ao mesmo tempo, oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional para a juventude. A seleção dos participantes e a demanda reprimida deram ao projeto característica de conquista, provocando nos alunos maior engajamento dentro do universo competitivo e colaborativo do programa. Ademais, é possível constatar o impacto econômico e social na cidade, lembrando que o município é classificado como de pequeno porte e possui poucas oportunidades de trabalho e renda.

No aspecto desenvolvimento educacional e social, se demonstrou que o programa CAI tem pouca relevância no quesito da escolha da carreira. Ele funciona como etapa de preparação e experiência para qualquer desafio profissional que os jovens venham a optar, uma espécie de trampolim para a carreira. Observa-se, também, que a descentralização da sala aproximou a estrutura do curso de aprendizagem à realidade dos aprendizes e diminuiu a desigualdade de acesso às mulheres em aperfeiçoamento industrial. O público do Senai-SP, nos programas de

aprendizagem é na sua maioria homens. Já em Pirangi-SP, os resultados mostram que houve igualdade de acesso entre homens e mulheres. Outro aspecto que merece destaque é o percentual de empregabilidade que o programa proporcionou aos adolescentes quando comparado com o baixo índice nacional de empregabilidade, tendo em vista que todos cursaram com a CTPS assinada, não havendo incidência de alunos aprendizes que não estivessem na condição de empregado.

É possível verificar que mesmo com a escassez de políticas públicas o município de Pirangi, ao receber o programa, efetivou várias ações previstas no sistema SINAJUVE quando confrontada com suas diretrizes: respeito à diversidade, atuação em rede e articulação, transparência, promoção da participação social e descentralização.

O respeito à diversidade foi demonstrado pela diversidade do público e das idades ingressantes no Programa, já que, na maioria das vezes, as salas de aulas são homogêneas na idade dos participantes. Ainda, a relação triangular (Senai, empresas e município) reforça a atuação em rede e a articulação dando transparência para as ações em um projeto descentralizado de um local privilegiado na sua estrutura e nas suas ações (escola sede).

Por fim, a conclusão mais importante dessa pesquisa é perceber o impacto do programa na vida da juventude, seja no fortalecimento da gestão emocional, seja no acúmulo de novas ferramentas indispensáveis para o enfrentamento de um mercado cada vez mais exigente e competitivo.

10.1 COMO ESTAREMOS DAQUI A 10 ANOS?

A primeira turma de Programa de Aprendizagem realizou uma dinâmica muito interessante. Os 27 alunos escreveram uma carta para si dizendo como gostariam de estar daqui a 10 anos. Nesse momento, foram registradas todas as expectativas, dores, medos e desejos vivenciados naquele momento, em 2019. Todos colocaram a carta em uma caixa de papelão e assumiram o compromisso de se reencontrar no dia 19/12/2029. A atividade foi uma iniciativa dos próprios alunos e representa o quanto o elo e a afetividade entre eles foi algo marcante. Esperamos, em 2029, colher muitos depoimentos de história de sucesso e os desafios superados por cada um desses jovens aprendizes. A semente foi lançada. A Flor está nascendo. E a Fragrância poderá ser sentida em 2029.

11 PRODUTO PARA O MUNICÍPIO DE PIRANGI

Com base na pesquisa realizada, considerando que a adesão ao SINAJUVE trará fortalecimento para as políticas públicas, esta seção é destinada aos modelos de documentos necessários para a implementação com a etapa a ser conduzida pelo município. Assim, o produto dessa pesquisa cumprirá o seu papel de fortalecer e trazer propostas de melhoria para a comunidade local. A iniciativa nasce da proposta de efetivar ações práticas e de impacto na comunidade que participou da pesquisa.

Etapa 1 – Solicitação para Adesão ao Programa SINAJUVE

Modelo – Município de Pirangi/SP

CONSIDERANDO os dispostos no Art 2º do Decreto nº 9.306, de 15 de março de 2018;
CONSIDERADO a condição de representante legal deste Poder Executivo; Venho por meio desta, solicitar a adesão deste Ente ao Sistema Nacional de Juventude – Sinajuve tendo em vista que cumprimos os requisitos estabelecidos conforme documentação comprobatória em anexo contendo:

- Criação do organismo gestor de juventude;
- Nomeação do gestor (a) de juventude;
- Criação do conselho de juventude;

Pirangi, Maio de 2023

Cargo e Assinatura

Fonte: (BASTOS; TEIXEIRA, 2018, p. 67).

Etapa 2 – Termo de Pactuação Federativo do Município de Pirangi/SP**TERMO DE PACTUAÇÃO FEDERATIVO COM MUNICÍPIOS**

TERMO DE PACTUAÇÃO FEDERATIVO QUE ENTRE SI FIRMAM A UNIÃO, POR INTERMÉDIO DA SECRETARIA NACIONAL DE JUVENTUDE-SNJ REQUERIDO PELO MUNICÍPIO DE PRIANGI/SP, PARA O DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA NACIONAL DE JUVENTUDE-SINAJUVE.

O GOVERNO FEDERAL, por intermédio da Secretaria Nacional de Juventude da Secretaria de Governo da Presidência da República situada no Pavilhão das Metas, neste ato representado pelo Secretário Nacional de Juventude _____ e o Município de Pirangi/SP, representado por _____, Prefeito residente e domiciliado _____, CPF _____ - firmam o presente Termo de Pactuação Federativo que irá se reger pelas disposições do Art. 39 da Lei nº 12.852/2013 e o Decreto nº 9.306/2018, tendo como acordada as seguintes condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO O presente Termo de Pactuação Federativo tem por objetivo estabelecer a parceria necessária entre os entes para desenvolvimento, durante cooperação entre a União e este Município.

CLÁUSULA SEGUNDA – DO SISTEMA NACIONAL DE JUVENTUDE O Sistema Nacional de Juventude - Sinajuve, constitui forma de articulação e organização da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e da sociedade civil para a promoção de políticas públicas de juventude.

CLÁUSULA TERCEIRA – DAS DIRETRIZES DO SINAJUVE O Sistema Nacional de Juventude – Sinajuve possui como diretrizes:

I - a descentralização das ações e a cooperação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;

II - a promoção da participação social, especialmente dos jovens, na formulação, na implementação, no acompanhamento, na avaliação e no controle social das políticas públicas de juventude;

III - o respeito à diversidade regional e territorial;

IV - a atuação em rede e a articulação entre o Poder Público e a sociedade civil;

V - a transparência e a ampla divulgação dos programas, das ações e dos recursos das políticas públicas de juventude.

CLÁUSULA QUARTA – DOS OBJETIVOS DO SINAJUVE

Atendendo o que preconiza o Estatuto da Juventude, o Sinajuve terá os seguintes objetivos:

- I - promover a intersetorialidade e a transversalidade das políticas, dos programas e das ações destinadas à população jovem;
- II - estimular o intercâmbio de boas práticas, de programas e de ações que promovam os direitos dos jovens previstos no Estatuto da Juventude;
- III - integrar as políticas públicas de juventude ao ciclo de planejamento e orçamento públicos anual e plurianual;
- IV - ampliar a produção de conhecimento sobre a juventude;
- V - incentivar a cooperação entre os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, o Ministério Público e as Defensorias Públicas da União, dos Estados e do Distrito Federal para a observância do Estatuto da Juventude; e
- VI - estimular e articular a elaboração e a implementação dos planos de juventude dos entes federativos.

CLÁUSULA QUINTA – DOS COMPROMISSOS PACTUADOS

Para consolidação do Sistema Nacional de Juventude – Sinajuve, os entes se comprometem no âmbito de suas competências:

- a) Elaboração e efetivação dos Planos de Juventude à luz do Estatuto da Juventude dentro da respectiva esfera de competência;
- b) Criação de um Comitê Intersectorial nos moldes do Comitê Interministerial de Juventude – Coijuv, como órgão permanente para gestão e monitoramento das políticas públicas do municipal para a juventude;
- c) Garantir previsão orçamentária para implementação do Plano Municipal de Juventude;
- d) Realização das conferências de juventude no âmbito de suas competências e cujas propostas aliadas a outros eventos (encontros, audiências públicas, seminários regionalizados) deverão integrar o Plano Municipal de Juventude;
- e) Desenvolver as ações necessárias dentro de sua competência para garantir a manutenção dos dados da Plataforma Virtual Interativa, Cadastro Nacional das Unidades de Juventude e Subsistema de Informação, Monitoramento e Avaliação;

CLÁUSULA SEXTA – DAS ATRIBUIÇÕES Para efetivação do Sistema Nacional de Juventude – Sinajuve e tendo em vista o que rege o Estatuto da Juventude, os entes deverão executar as seguintes atribuições:

- I – À União compete:

- I - formular e coordenar a execução da Política Nacional de Juventude;
 - II - coordenar e manter o Sinajuve;
 - III - estabelecer diretrizes sobre a organização e o funcionamento do Sinajuve;
 - IV - elaborar o Plano Nacional de Políticas de Juventude, em parceria com os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e a sociedade, em especial a juventude;
 - V - convocar e realizar, em conjunto com o Conselho Nacional de Juventude, as Conferências Nacionais de Juventude, com intervalo máximo de 4 (quatro) anos;
 - VI - prestar assistência técnica e suplementação financeira aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios para o desenvolvimento de seus sistemas de juventude;
 - VII - contribuir para a qualificação e ação em rede do Sinajuve em todos os entes da Federação;
 - VIII - financiar, com os demais entes federados, a execução das políticas públicas de juventude;
 - IX - estabelecer formas de colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios para a execução das políticas públicas de juventude; e
 - X - garantir a publicidade de informações sobre repasses de recursos para financiamento das políticas públicas de juventude aos conselhos e gestores estaduais, do Distrito Federal e municipais.
- II – Ao Município compete:
- I - coordenar, em âmbito municipal, o Sinajuve;
 - II - elaborar os respectivos planos municipais de juventude, em conformidade com os respectivos Planos Nacional e Estadual, com a participação da sociedade, em especial da juventude;
 - III - criar, desenvolver e manter programas, ações e projetos para a execução das políticas públicas de juventude;
 - IV - convocar e realizar, em conjunto com o Conselho Municipal de Juventude, as Conferências Municipais de Juventude, com intervalo máximo de 4 (quatro) anos;
 - V - editar normas complementares para a organização e funcionamento do Sinajuve, em âmbito municipal;
 - VI - cofinanciar, com os demais entes federados, a execução de programas, ações e projetos das políticas públicas de juventude; e
 - VII - estabelecer mecanismos de cooperação com os Estados e a União para a execução das políticas públicas de juventude. Parágrafo único. Para garantir a articulação federativa com

vistas ao efetivo cumprimento das políticas públicas de juventude, os Municípios podem instituir os consórcios de que trata a Lei no 83 Guia prático do SINAJUVE: compreender e implantar 11.107, de 6 de abril de 2005, ou qualquer outro instrumento jurídico adequado, como forma de compartilhar responsabilidades. Art. 44. As competências dos Estados e Municípios são atribuídas, cumulativamente, ao Distrito Federal.

CLÁUSULA SEXTA – DOS PRAZOS E METAS

Os compromissos assumidos em decorrência da assinatura deste Pacto Federativo terão que ser detalhados em um Plano de Trabalho construído com a participação do Conselho Municipal de Juventude como parte integrante deste instrumento contendo as atividades, cronograma de execução e metas a serem atingidas, devidamente enviado à Secretaria Nacional de Juventude;

Parágrafo Primeiro – Os compromissos assumidos deverão ter sua execução iniciada a partir da assinatura deste Termo de Pactuação.

Parágrafo Segundo – O Plano de trabalho deve ser executado em até quatro anos, a partir da assinatura deste documento.

CLÁUSULA SÉTIMA – DOS PROGRAMAS E PROJETOS

A promoção e desenvolvimento coordenado e/ou conjunto de programas, ações e projetos realizados entre os entes, deverão ser formalizados em instrumento próprio e atribuições específicas. 84 Anexo 3 - Termo de pactuação federativo com municípios

CLÁUSULA OITAVA – DA VIGÊNCIA

O prazo de vigência do presente Pacto Federativo terá vigência por tempo indeterminado, iniciando a partir da assinatura e com redação podendo ser alterada a qualquer tempo, após acordo das partes. CLÁUSULA NONA – DO AJUSTAMENTO

Os entes acordam efetuar os ajustes que forem considerados necessários à efetivação de sua adesão e permanência ao Sistema Nacional de Juventude – Sinajuve.

Brasília – DF, _____ de _____ de 20 ____

Secretário Nacional de Juventude _____

Governador do Estado/Distrital _____

Testemunhas: _____ Nome RG

ETAPA 3 – CRIAÇÃO DOS ÓRGÃOS GESTORES

Modelo de Projeto de Lei para criação de Coordenadoria de Juventude

PROJETO DE LEI Nº ____/____, DE ____ DE _____ DE 20__.

Dispõe sobre a criação da Coordenadoria Municipal de Juventude – COMUJ e dá outras providências. O PREFEITO MUNICIPAL DE PIRANGI/SP, no uso de suas atribuições legais que são conferidas pela Lei Orgânica Municipal (LOM), R E S O L V E:

Art. 1º - Fica criada, no âmbito da estrutura administrativa do Gabinete do Prefeito, a Coordenadoria Municipal de Juventude – COMUJ.

Art. 2º - A Coordenadoria Municipal de Juventude – COMUJ tem por finalidade:

I – formular diretrizes da ação governamental voltada à promoção de políticas de juventude;

II – estrutura uma política voltada para a juventude local capaz de fornecer mecanismos de afirmação social, bem-estar e progresso intelectual;

III – manter articulação constante com o Conselho Municipal de Juventude – COMUJ;

IV – promover encontros, seminários, fóruns, palestras e debates, nivelando assim os conhecimentos e proporcionando aos jovens um saber para que tenham discernimento perante as atividades junto às comunidades que sejam inseridos;

V – articular a busca de oportunidades de empregos através de programas, convênios e/ou parcerias;

VI – Garantir a implantação do Sistema Municipal de Juventude;

VII – manter a articulação com os organismos juvenis estaduais e federais;

VIII – articular projetos e medidas aos diferentes órgãos do Governo Municipal que venha contribuir para a concretização das políticas propostas;

IX – incentivar a criação de movimentos juvenis, juventudes partidárias e grupos de jovens com o objetivo de fortalecer as políticas de, com e para a juventude;

X – desenvolver trabalhos de integração entre os jovens buscando a afirmação de sua identidade e de seus direitos;

XI – Garantir a implementação do Estatuto da Juventude;

XII – desempenhar outras atividades afins.

Art. 2º - Fica criado no âmbito da estrutura do Gabinete do Prefeito o cargo em comissão de Coordenador Municipal de Juventude.

Art. 3º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em

contrário. GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE PIRANGI/SP.

Prefeito Municipal

Fonte: (BASTOS; TEIXEIRA, 2018, p. 85-87).

ETAPA 4 – Criação do Órgão Gestor**CRIAÇÃO DE ÓRGÃO GESTOR – SECRETARIA****Modelo de Projeto de Lei para criação da Secretaria de Juventude**

PROJETO DE LEI Nº ____/____, DE ____ DE _____ DE 20__.

Dispõe sobre a modificação da estrutura administrativa da Prefeitura de Pirangi/SP e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE PIRANGI/SP, no uso de suas atribuições legais que são conferidas pela Lei Orgânica Municipal (LOM), R E S O L V E:

O PREFEITO MUNICIPAL DE PIRANGI/SP, no uso de suas atribuições legais faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte lei:

Art. 1º - Fica criada a Secretaria Municipal de Juventude - SEMJUV no âmbito do município de _____.

Art. 2º - A Secretaria Municipal de Juventude – SEMJUV, tem por finalidade:

I - Estruturar uma política voltada para a juventude capaz de fornecer mecanismos de afirmação social, bem-estar e progresso intelectual;

II – Criar meios que possibilitem a inclusão do jovem na sociedade e seu envolvimento em atividades que incentivem o empreendedorismo, a educação e a saúde;

III - Desenvolver trabalhos de integração entre os jovens buscando a afirmação de sua identidade e de seus direitos;

IV - Criar e buscar oportunidades de empregos por meio de programas, convênios e/ou parcerias;

V - Realizar, intermediar e/ou buscar cursos profissionalizantes, afim de que os jovens venham fazer proveito em benefício do seu crescimento pessoal e profissional;

VI – Manter o bom diálogo com as organizações juvenis atuantes em Coelho Neto para desenvolverem ações direcionadas a melhoria da qualidade de vida do jovem;

VII – Promover encontros, seminários, fóruns, palestras e debates, nivelando assim os conhecimentos e proporcionando aos jovens um saber para que tenha discernimento perante as atividades junto às comunidades que sejam inseridos;

VII - Garantir a implantação do Sistema Municipal de Juventude;

IX – Desempenhar outras atividades afins.

Parágrafo único – A Secretaria Municipal de Juventude – SEMJUV apresenta a seguinte

estrutura interna:

I – Secretaria Executiva;

II – Coordenação de Programas e Projetos;

III – Coordenação de Políticas Transversais;

IV – Coordenação de Políticas Setoriais.

Art. 3º - A SEMJUV planejará junto ao Conselho Municipal de Juventude o Plano de Diretrizes Anual que desenvolverá as políticas públicas e ações voltadas ao fortalecimento da juventude.

Art. 4º - Ficam criados os novos cargos de provimento em comissão, ordenados por símbolos e níveis de vencimentos, constantes do anexo I desta Lei, nos quantitativos nele especificados.

Art. 5º - Fica estabelecido o organograma da Secretaria Municipal de Juventude – SEMJUV, constante no anexo II.

Art. 6º - A nova estrutura administrativa estabelecida nessa Lei, entrará em funcionamento dentro das conformidades nela prevista e suas despesas ficarão.

Art. 7º - As despesas decorrentes da presente Lei ficarão a cargo das dotações previstas no orçamento vigente.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE PIRANGI/SP

Fonte: (BASTOS; TEIXEIRA, 2018, p. 89-92).

ETAPA 5 – Criação de Conselho de Juventude

CRIAÇÃO DE CONSELHO DE JUVENTUDE

Modelo de Projeto de Lei para criação do Conselho de Juventude

PROJETO DE LEI Nº ____/____, DE ____ DE _____ DE 20__.

Dispõe sobre a criação do Conselho Municipal de Juventude – Comjovem de _____ e dá outras providências. O PREFEITO MUNICIPAL DE PIRANGI/SP, no uso de suas atribuições legais faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte lei:

RESOLVE:

Art. 1º - Fica criado no âmbito da Secretaria Municipal de Juventude o Conselho Municipal de Juventude – Comjovem, órgão consultivo, deliberativo, de orientação e normativo da Prefeitura de Pirangi para ações de interesse da juventude.

Art. 2º - Para os fins desta Lei, são considerados jovens as pessoas situadas na faixa etária compreendida entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos, conforme a Lei nº 12.852/2013 (Estatuto da Juventude).

Art. 3º - Compete ao Conselho Municipal de Juventude:

I – Formular e propor diretrizes da ação governamental voltadas à promoção de políticas públicas de juventude;

II – Fomentar estudos e pesquisas acerca da realidade socioeconômica juvenil;

III – Encaminhar ao Ministério Público notícia de fato que constitua infração administrativa ou penal contra os direitos do jovem garantidos na legislação;

IV – Encaminhar à autoridade judiciária os casos de sua competência;

V – Expedir notificações; VI - Solicitar informações das autoridades públicas;

VII – Assessorar o Poder Executivo local na elaboração dos planos, programas, projetos, ações e proposta orçamentária das políticas públicas de juventude;

IX – Desempenhar outras atividades afins. 95 Guia prático do SINAJUVE: compreender e implantar Art. 4º - O Conselho Municipal de Juventude será constituído de 24 (vinte e quatro) membros titulares e seus respectivos suplentes, nomeados pelo Prefeito Municipal para mandato de 02 (dois) anos, podendo ser reconduzidos por mais um mandato, sendo 12 representantes do Poder Público e 12 representantes de organizações da sociedade civil com a seguinte composição:

I – Poder Público a) 02 (dois) representantes da Secretaria de Educação; b) 02 (dois)

representantes da Secretaria de Saúde; c) 02 (dois) representantes da Secretaria de Assistência Social; d) 02 (dois) representantes da Secretaria de Cultura; e) 02 (dois) representantes da Secretaria de Esportes; f) 02 (dois) representantes da Secretaria de Vereadores;

II – Da Sociedade Civil a) 12 (doze) representantes da sociedade civil que desenvolvam políticas públicas de , com e para a juventude escolhidas em Assembleia Geral da Juventude.

§1º - As entidades que indicarem representantes para participar do Conselho Municipal de Juventude deverão atender os seguintes requisitos:

§2º - Fica vedada a escolha de representante de entidade ou movimento, já com assento no Conselho, para, num mesmo mandato, representar outro movimento ou entidade.

Art. 5º - A função de conselheiro (a) é considerada de interesse público relevante e não será remunerada, sendo seu exercício prioritário e justificadas as ausências a quaisquer outros serviços, determinadas pelo comparecimento a sessões e participações em eventos do Conselho.

Art. 6º - O membro do Conselho perderá o mandato nas seguintes hipóteses:

I – A desvinculação do órgão ou entidade que compõem o Conselho

II – Sua desvinculação da entidade que representa;

III – Condutas vedadas estabelecidas no Regimento Interno.

Art. 7º - O Conselho Municipal de Juventude elegerá entre seus pares pelo quórum da maioria absoluta 01 (um) presidente, 01 (um) vice-presidente e 01 (um) secretário geral para mandato de 02 (dois) anos. Parágrafo único – Os membros da direção do Conselho Municipal de Juventude serão eleitos, alternadamente dentre os representantes do poder público e da sociedade civil organizada.

Art. 8º - O funcionamento do Conselho Municipal de Juventude, bem como as competências dos membros, obedecerá às normas estabelecidas no Regimento Interno.

Parágrafo único – O Regimento Interno deverá ser elaborado e aprovado no prazo de 60 (sessenta) dias após a instalação do Conselho.

Art. 9º - As despesas decorrentes da presente Lei correrão a à conta de créditos alocados no orçamento vigente.

Art. 10 - O disposto no art 4º, §1º, incisos I e II desta Lei não serão utilizados como referência na escolha das entidades durante o primeiro mandato do Conselho Municipal de Juventude. §1º - As entidades eu forem reconduzidas para o segundo mandato do Conselho deverão estar regularizados de acordo com o disposto nesta Lei, para posse dos novos conselheiros.

Art. 11 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE PIRANGI/SP

EM ____ DE _____ DE 20 ____.

Prefeito Municipal

Fonte: (BASTOS; TEIXEIRA, 2018, p. 93-97).

ETAPA 6 – PORTARIA DE CRIAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO**PORTARIA DE CRIAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO**

O SECRETÁRIO NACIONAL DE JUVENTUDE DA SECRETARIA DE GOVERNO DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o § 1º do art. 6º do Decreto 9024/2017, resolve:

Art. 1º - Instituir Grupo de Trabalho para a operacionalização e implantação do Sistema Nacional de Juventude (Sinajuve).

Art. 2º - O Grupo de Trabalho, coordenado pela Secretaria Nacional de Juventude da Secretaria de Governo, será composto pelos seguintes membros, representantes dos respectivos órgãos governamentais e da sociedade civil, entidade executora e pesquisadores que exercerão função de relevante interesse público: 02 Membros do Governo Federal - Secretaria Nacional de Juventude (SNJ) - Comitê Interministerial da Política de Juventude (Coijuv) 03 Membros da Sociedade Civil do Conselho Nacional de Juventude (Conjuve) 02 Membros do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT) - Entidade Executora do Projeto 01 Membro do Fórum Nacional de Gestores Estaduais e Secretários de Juventude (Forjuve) 100 Anexo 7 - Portaria de criação do grupo de trabalho 01 Membro do Fórum Nacional de Gestores Municipais e Secretários de Juventude (Fomjuve) 01 Membro da Câmara dos Deputados 03 Membros Pesquisadores Especializados na Área de Política Nacional de Juventude

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Fonte: (BASTOS; TEIXEIRA, 2018, p. 99).

REFERÊNCIAS

ABRAMO, H. W. O uso das noções de adolescência e juventude no contexto brasileiro. In: FREITAS, M. V. (org.). *Juventude e adolescência no Brasil: referências conceituais*. São Paulo: Ação Educativa, 2005. p. 19-39.

ARAÚJO, M. D. O. *O programa aprendizagem: um estudo da formação do jovem aprendiz no SENAC/PE*. Orientador: Ramon de Oliveira. 2008. 168 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro de Educação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4366>. Acesso em: 1 maio 2023.

BASTOS, S. J. L.; TEIXEIRA, L. V. *Guia prático do Sinajuve: compreender e implantar*. 2. ed. Brasília: SNJ, 2018. 100 p.

BRASIL. III Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador (2019-2022). Brasília, DF, 2018a. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/lancado-3o-plano-nacional-de-prevencao-e-erradicacao-do-trabalho-infantil/copy_of_PlanoNacionalversosite.pdf. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 maio 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Emenda Constitucional nº 65, de 13 de julho de 2010*. Altera a denominação do Capítulo VII do Título VIII da Constituição Federal e modifica o seu art. 227, para cuidar dos interesses da juventude. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc65.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. *Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004*. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. *Decreto nº 9.306, de 15 de março de 2018*. Dispõe sobre o Sistema Nacional de Juventude, instituído pela Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. Brasília, DF: Presidência da República, 2018b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9306.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. *Decreto nº 10.127, de 25 de novembro de 2019*. Altera o Decreto nº 9.974, de 16 de agosto de 2019, que convoca a 4ª Conferência Nacional de Juventude. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10127.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. *Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. *Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. *Lei n° 10.097, de 19 de dezembro de 2000*. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm. Acesso em: 1 maio 2023.

BRASIL. *Lei n° 11.129, de 30 de junho de 2005*. Institui o Programa Nacional de Inclusão de Jovens – ProJovem; cria o Conselho Nacional da Juventude – CNJ e a Secretaria Nacional de Juventude; altera as Leis n° s 10.683, de 28 de maio de 2003, e 10.429, de 24 de abril de 2002; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111129.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. *Lei n° 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 n° 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111180.htm. Acesso em: 1 maio 2023.

BRASIL. *Lei n° 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112852.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. *Medida Provisória n° 936, de 1° de abril de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n° 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei n° 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 4 maio 2023.

BRASIL. *Medida Provisória n° 1.116, de 4 de maio de 2022*. Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei n° 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1116.htm#:~:text=MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20N%C2%BA%201.116%2C%20DE%204%20DE%20MAIO%20DE%202022&text=Institui%20o%20Programa%20Emprega%20%2B%20Mulheres,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943.

Acesso em: 4 maio 2023.

BRASIL. Secretaria Geral da Presidência da República. Secretaria Nacional de Juventude. Conselho Nacional de Juventude. *Regimento da 3ª Conferência de Juventude*: as várias formas de mudar o Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/participacao/images/3confjuv%20regimento.pdf>. Acesso em: 3 maio 2023.

CHAVES, D. A.; CARVALHO NETO, A. Programas públicos de geração de emprego para jovens e segregação espacial. *Ciências Sociais Unisinos*, São Leopoldo, v. 42, n. 2, p. 111-122, maio/ago, 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/938/93842204.pdf>. Acesso em: 1 maio 2023.

CURY, B. Os muitos desafios da política nacional de juventude. In: AVRITZER, Leonardo. *Experiências nacionais de participação social*. São Paulo: Cortez, 2009. (Coleção Democracia Participativa).

DAYRELL, J. O Jovem como sujeito social. *Revista Brasileira de Educação*, Rio de Janeiro, n. 24, p. 40-52, 2003. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/rbedu/n24/n24a04.pdf>. Acesso em: 3 maio 2023.

FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL [FNPETI]. *Trabalho Infantil no Brasil*. Site FNPETI, 2019. Disponível em: [https://fnpeti.org.br/cenario/#:~:text=A%20pesquisa%20de%202019%20confirma,25%25%20\(442%20mil\).](https://fnpeti.org.br/cenario/#:~:text=A%20pesquisa%20de%202019%20confirma,25%25%20(442%20mil).) Acesso em: 4 maio 2023.

GALLAND, O. *Sociologie de la jeunesse*. Paris: A. Colin, 2007.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONZALEZ ALIMENTOS. *Nossa empresa*. Site Franco Gonzalez, Pirangi, [2023]. Disponível em: <https://www.frangogonzalez.com.br/institucional-empresa.php>. Acesso em: 1 maio 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. Cidades. Pirangi. IBGE, 2023. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/pirangi/panorama>. Acesso em: 4 maio 2023.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS [MDH]. Gabinete da Ministra. *Portaria nº 1.149, de 24 de abril de 2020*. Regulamenta o artigo 2º, §2º do Decreto nº 9.306, de 15 de março de 2018, que dispõe sobre o Sistema Nacional da Juventude - Sinajuve. Brasília, DF: MDH, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/portarias/portaria-no-1-149-de-24-de-abril-de-2020>. Acesso em: 3 maio 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO [MPT]. Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente. *A Aprendizagem Profissional: qualificação para o mundo do trabalho, combate ao trabalho infantil e profissionalização do adolescente e jovem*. São Paulo: MPT, 2019. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/artigos/a-aprendizagem-profissional-qualificacao-para-o-mundo-do-trabalho-combate-ao-trabalho-infantil-e-profissionalizacao-do-adolescente-jovem/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 1 maio 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA [MTP]. Secretaria de Trabalho. *Relatório final – aprendizagem profissional e empregabilidade de jovens*. Brasília, DF: MTP, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/conselho-nacional-do-trabalho/reunioes/documentos-de-reunioes/2022/5re./apresentacao-relatorio-final-gt-aprendizagem-e-empregabilidade-de-jovens.pdf>. Acesso em: 3 maio 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA [MTP]. Secretaria de Trabalho. *Portaria STRAB/MTP nº 14.293, de 6 de dezembro de 2021*. Brasília, DF: MTP, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-strab/mtp-n-14.293-de-6-de-dezembro-de-2021-365087697>. Acesso em: 3 maio 2023.

MORAES, C. S. V. Ações empresariais e formação profissional: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 82-100, abr. 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392000000200012>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/xnhCr7DPRXShtvkDpmZCJBF/?lang=pt#>. Acesso em: 3 maio 2023.

MOTA, C. M.; CARARO, M. F.; COELHO, P. C. A. Políticas de educação em tempo integral em tempos de parcerias público-privadas. *Revista Comunicações*, Piracicaba, SP, v. 19, n. 2, p. 75-88, 2012. DOI: <https://doi.org/10.15600/2238-121X/comunicacoes.v19n2p75-88>. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/comunicacoes/article/view/1061/1090>. Acesso em: 4 maio 2023.

NARDINI AGROINDUSTRIAL. *A empresa, nossa história*. Site Nardini, Vista Alegre do Alto, SP, 2023. Disponível em: <https://www.nardini.ind.br/sobre>. Acesso em: 1 maio 2023.

NARDINI AGROINDUSTRIAL. *Dia das Profissões reúne Jovens Aprendizes em Pirangi (SP)*. Site Nardini, Notícias, 13 dezembro 2022. Disponível em: <https://www.nardini.ind.br/noticia/661>. Acesso em: 4 maio 2023.

PIRANGI. *Prefeitura Municipal solicita presença da Força Tática no município para trazer mais segurança à população*. Site Prefeitura do Município de Pirangi-SP, 8 ago. 2012. Disponível em: <https://www.pirangi.sp.gov.br/noticias/prefeitura-municipal-solicita-presenca-da-forca-tatica-no-municipio-para-trazer-mais-seguranca-a-populacao>. Acesso em: 1 maio 2023.

PIRES, S. J. *Juventude(s), escola pública e programas sociais de transferência de renda*. Orientador: Geraldo Magela Pereira Leão. 2008. 186 p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/HJPB->

[7LTENT/1/juventudes_escola_p_blica_e_prog_transfer_ncia_de_renda.pdf](#). Acesso em: 3 maio 2023.

SANTOS, J. A. M. B. *A formação teórica no programa jovem aprendiz do NUFT/IDES: Percepções dos adolescentes sobre a formação inicial*. Orientadora: Dilceane Carraro. 2016. 64 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Serviço Social) – Centro Sócio-Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/175275>. Acesso em: 1 maio 2023.

SCHÄFFER, S. R.; MARINHO, M. G. S. M. C.; FACÓ, J. F. B. Formação de jovens aprendizes-trabalhadores: trabalho, acidentes e identidades profissionais. *Revista Labor*, Fortaleza, Edição Especial, v. 2, n. 18, p. 120-134, 2017. DOI: <https://doi.org/10.29148/labor.v2i18.33511>. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/33511>. Acesso em: 1 maio 2023.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL [SENAI]. *Modelo SENAI de Prospecção: Antecipação de Demandas por Formação Profissional*. Brasília, DF: SENAI, 2018.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL [SENAI]. Departamento Nacional. *Metodologia SENAI de educação profissional*. Brasília, DF: SENAI/DN, 2019. 176 p. Disponível em: https://senaiweb.fieb.org.br/areadocente/assets/Midia/2019/Livro_Msep_2019.pdf. Acesso em: 3 maio 2023.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO [SINAIT]. *Manual da aprendizagem profissional: O que é preciso saber para contratar o aprendiz*. Brasília: SINAIT, 2019. 65 p.

SILVA, M. M.; VERONESE, J. R. P. *A Tutela Jurisdicional dos Direitos da Criança e do Adolescente*. São Paulo: LTr, 1998.

SPOSITO, M. P.; CARRANO, P. C. R. Juventude e políticas públicas no Brasil. *Revista Brasileira de Educação*, Rio de Janeiro, n. 24; p. 16-39; set./dez. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/dH674czshpNpQDsJ8vsJHLh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 maio 2023.

TEIXEIRA, E. C. *O papel das políticas públicas no desenvolvimento local e na transformação da realidade*. Salvador, BA: AATR, 2002. Disponível em: <http://www.escoladebicicleta.com.br/politicaspublicas.pdf>. Acesso em: 4 maio 2023.

TERÇARIOL, D.; GRÜDTNER, A. C. R.; GREUEL, I. C. O ensino da língua portuguesa para estrangeiros no município de Blumenau-SC e a sua interface com a Fonoaudiologia. *Revista CEFAC*, São Paulo, v. 17, n. 6, p. 1965-1975, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0216201517620614>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1516-18462015000801965&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 4 maio 2023.

VAL ALIMENTOS. *Histórico*. Site Val Alimentos, [2023]. Disponível em: <http://www.valalimentos.com.br/val/historico>. Acesso em: 4 maio 2023.

VILELAS, J. *Investigação: O processo de Construção do Conhecimento*. Lisboa: Edições Sílabo, 2009.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO

Termo de consentimento de uso de dados pessoais

O **SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI**, Departamento Regional de São Paulo, pessoa jurídica de direito privado, com sede na Cidade de São Paulo, Estado de SP, na Avenida Paulista, nº1313, 3º andar, Bairro Bela Vista, CEP 01311-923, inscrita no CNPJ/MF sob nº 03.774.819/0001-02, aqui denominado como **CONTROLADOR**, considerando as obrigações impostas pela nova Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – “LGPD” (Lei n. 13.709/2018), vem, por meio desta, comunicar as regras de privacidade e proteção de dados que devem ser observadas por seus no compartilhamento de dados, em todas as suas relações de Contrato de **Prestação de Serviços Educacionais**.

1. Ao concordar com o presente termo, o Titular aluno consente e concorda, por livre e espontânea vontade, que o SENAI-SP, tome decisões referentes ao tratamento de seus dados pessoais e do aluno, bem como realize o tratamento de seus dados pessoais, envolvendo operações como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

2. O Titular autoriza o Controlador a realizar o tratamento dos seguintes dados pessoais e sensíveis, para os fins que serão relacionados ao longo da pesquisa:

Nome completo;

Nome social;

Data de nascimento;

Número da Carteira de Identidade (RG);

Número de Cadastro de Pessoas Físicas (CPF);

Sexo;

Nacionalidade;

Naturalidade;

Estado Civil;

Etnia;

CTPS física e/ou digital;

Fotografia 3×4 e/ou imagem;

Endereço completo;

Números de telefone,

WhatsApp e endereços de e-mail;

Comunicação, verbal e escrita, mantida entre o Titular e o Controlador;

Avaliação de Relações e Interações Interpessoais;

Nível de Escolaridade;

Deficiências e necessidades educacionais especiais;

Questionário sobre a saúde, questões socioeconômicas, sobre a qualidade de vida e sobre a sua satisfação com o curso;

Rendimento e aproveitamento no(s) curso(s) realizado(s); Dados bancários;

3. O Titular autoriza que o Controlador utilize os dados pessoais e dados pessoais sensíveis listados neste termo e dos constantes no formulário para realização da matrícula que faz parte do presente, para as seguintes finalidades, além das previstas no art. 7ª da Lei 13.709/2018:

- a. Permitir que o Controlador identifique e entre em contato com o Titular;
- b. Para cumprimento de obrigações decorrentes da legislação, principalmente as de Ensino a que está inserido o SENAI-SP (MEC/ Secretarias de Educação) e de obrigações impostas por órgãos de fiscalização (TCU/CGU/SIT/MPT) e de atuação profissional de egressos junto aos órgãos regulamentadores;
- c. Possibilitar que o Controlador acione o Titular para tratar de todas as obrigações relacionadas ao contrato de prestação de serviços entabulado entre as partes, comunicações e cobrança;

4. O Controlador fica autorizado a compartilhar os dados pessoais do Titular com outros agentes de tratamento de dados, caso seja necessário para as finalidades listadas neste termo, observados os princípios e as garantias estabelecidas na LGPD e com as seguintes finalidades:

a. Entre as unidades do SENAI-SP e entidades relacionadas - SENAI – Departamento Nacional; SESI-SP e FIESP;

b. Com parceiros comerciais do Controlador que estão relacionadas as atividades educacionais para oferecer, fornecer, entregar, analisar, administrar, melhorar e personalizar produtos ou serviços (incluindo objeto do contrato de prestação de serviço educacional) ou para sediar eventos com foco no projeto pedagógico e datas comemorativas, bem como para avaliação da aprendizagem e formação.

c. Serviços de mídias sociais e mídias espontâneas.

d. Poderá trabalhar com certos provedores de mídias sociais de terceiros para oferecer os dados do titular e do aluno beneficiário dos seus serviços de rede social por meio dos serviços ofertados pelo Controlador.

e. Esses serviços de redes sociais podem coletar informações sobre o Titular dos dados, incluindo a atividade educacional e demais serviços educacionais fornecidos pelo Controlador.

f. Nos casos dos alunos dos Cursos de a) Aprendizagem Industrial, b) Aprendizagem Técnica c) Cursos Técnicos, d) Cursos Superiores ou Vivência Profissional fica autorizado o repasse da assiduidade e aproveitamento escolar para a Empresa, devido ao contrato de aprendizagem firmado no início do período letivo, enquanto durar o curso ou outro contrato vinculado à sua Empresa empregadora;

g. Nos casos de cursos promovidos pela Empresa por contrato de prestação de serviços educacionais firmado, fica autorizado o repasse da assiduidade e do aproveitamento escolar do Titular beneficiado.

h. No caso de utilização de transportes públicos, autorizado repasse do nome, telefone e e-mail e número de documento de identidade para a Prefeitura e/ou empresa de Transporte;

i. Os alunos que optaram por se inscreverem na APM, autorizam o repasse do nome, telefone e e-mail para a Associação, para fins de contato;

j. Os dados listados no item 2 poderão ser compartilhados com a empresa empregadora do titular, em casos de cursos promovidos pela empresa.

k. autorizado o repasse de informações sobre nome, endereço completo e aproveitamento escolar com vistas à possibilidade de seleção para cumprimento de cota e programa de aprendizagem e/ou estágio;

5. Ao Controlador, é permitido manter e utilizar os dados pessoais do Titular durante todo o período contratualmente firmado para as finalidades relacionadas nesse termo e após o término da contratação para cumprimento de obrigações legais ou impostas por órgãos de fiscalização, nos termos dos artigos 7º e 16 da Lei nº 13.709/2018, em especial às ligadas a Educação e órgãos correlatos e regulatórias em que o SENAI/SP está inserido (MEC/Secretarias de Educação /TCU/CGU);

5.1 O Titular fica ciente de que o Controlador deverá permanecer com os seus dados pelo período mínimo de guarda de documentos, exigidos pelos Órgãos de Ensino, mesmo após a conclusão ou rompimento do curso matriculado;

6. Caso seja necessário o compartilhamento de dados com terceiros que não tenham sido relacionados nesse termo ou qualquer alteração contratual posterior, será ajustado novo termo de consentimento para este fim (§ 6º do artigo 8º e §2º do artigo 9º da Lei nº 13.709/2018).

7. Em caso de alteração na finalidade, que esteja em desacordo com o consentimento original, o Controlador deverá comunicar o Titular, que poderá revogar o consentimento, observando-se a cláusula quinta;

8. O Titular poderá revogar seu consentimento, a qualquer tempo, por e-mail ou por carta escrita na Unidade em que se matriculou, conforme o artigo 8º, §5º, da Lei nº 13.709/2018, podendo utilizar os canais:

Central de Relacionamento com o Cliente:
(11) 3322-0050 (Capital, Grande São Paulo e Outros Estados) // 0800-055-1000 (Interior de SP)

Horário de atendimento: segunda a sexta, das 08h às 20h, e sábado, das 08h às 14h

E-mail: faleconosco@sesisenaisp.org.br

Horário de funcionamento: segunda a sexta (exceto feriados), das 08h às 17h

9. O Titular tem direito a obter do Controlador, confirmação de existência; acesso; correção; anonimização; bloqueio; eliminação e demais previstos no art. 18 da Lei 13.709/2018, a qualquer momento e mediante requisição, pelos canais acima informados.

10. As partes poderão entrar em acordo, quanto aos eventuais danos causados, caso exista o vazamento de dados pessoais ou acessos não autorizados.

11. Declaro conhecer e concordar com as disposições do Regimento do SENAI, Regimento Comum das Unidades Escolares, Termos de Uso e Política de Privacidade, Política de Segurança da Informação e Privacidade e Política de Propriedade Intelectual, disponíveis no endereço:

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO

TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TALE)

O professor Alex Paixão Zavitoski, juntamente com o Senai SP, Sertãozinho/SP, convidamos você a participar do estudo de pesquisa sobre políticas públicas no Município de Pirangi/SP sobre a realização do programa de Aprendizagem. Informamos que a instituição e empresas parceiras estão cientes da sua participação.

Pretendemos saber o quanto esse curso impactou na sua vida e estudar o perfil dos alunos matriculados. Gostaríamos muito de contar com você, mas você não é obrigado a participar e não tem problema se desistir.

A pesquisa será feita através do preenchimento desse questionário. As suas informações ficarão sob sigilo, ninguém saberá que você está participando da pesquisa; não falaremos a outras pessoas, nem daremos a estranhos as informações que você nos der. Os resultados da pesquisa serão publicados (explicação da divulgação dos resultados), mas sem identificar (dados pessoais, vídeos, imagens e áudios de gravações) dos participantes (adolescentes).

APÊNDICE C –QUESTIONÁRIOS

BLOCO 1

Qual o seu sexo?

Qual a sua idade?

Qual o nível de escolaridade ao qual está matriculado?

BLOCO 2

Como ficou sabendo do curso de formação?

Quais são suas expectativas frente ao curso?

O que espera aprender?

Acredita que o curso de formação te auxiliará no mercado de trabalho?

Se sente satisfeito e motivado a participar do curso?

FEIRA DE PROFISSÃO

1. Expectativas do Jovem Aprendiz;

2. Impacto na vida do Jovem Aprendiz;

3. Sexo e Escolaridade;

4. Abertura para avaliação e sugestão de melhorias, com os seguintes questionamentos: Após a formação, você se sente mais confiante para a busca de um trabalho? Quer seguir estudo na área do curso de formação? Se sim, através de que curso técnico ou graduação? Quer seguir estudo em outra área? Se sim, qual e por quê? Acredita que após a experiência como JA, a visão da sua família e amigos para você mudou? Por quê? Entre outras.