

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
ESCOLA DE HUMANIDADES
MESTRADO EM DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS

Simone Aparecida Falchetti Paulin

**O papel social do Centro de Integração Empresa-Escola do
Paraná (CIEE/PR): uma análise sob a ótica dos adolescentes e jovens inseridos
no mundo do trabalho através do Programa de Aprendizagem**

Curitiba

2023

Simone Aparecida Falchetti Paulin

**O papel social do Centro de Integração Empresa-Escola do
Paraná (CIEE/PR): uma análise sob a ótica dos adolescentes e jovens inseridos
no mundo do trabalho através do Programa de Aprendizagem**

Dissertação do Curso de Mestrado em
Direitos Humanos e Políticas Públicas da
Pontifícia Universidade Católica doParaná,
na linha de Pesquisa em PolíticasPúblicas,
Democracia e Educação, como requisito
parcial à obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Profa. Dra. Valquíria Elita
Renk

Curitiba
2023

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados da Catalogação na Publicação
Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR
Biblioteca Central
Luci Eduarda Wielganczuk – CRB 9/1118

P328p
2023

Paulin, Simone Aparecida Falchetti
O papel social do Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná (CIEE/PR) : uma análise sob a ótica dos adolescentes e jovens inseridos no mundo do trabalho através do Programa de Aprendizagem / Simone Aparecida Falchetti Paulin ; orientadora: Valquíria Elita Renk. – 2023.
142 f. : il. ; 30 cm

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2023
Bibliografia: f. 112-120

1. Aprendizagem profissional. 2. Educação profissional. 3. Assistência social. 4. Vulnerabilidade social. 5. Direitos humanos. 6. Política pública. I. Renk, Valquíria Elita. II. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Políticas Públicas. III. Título.

CDD 20. ed. – 374.013



Programa de
**PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITOS HUMANOS
E POLÍTICAS PÚBLICAS
PUCPR**

**ATA DA SESSÃO PÚBLICA DE EXAME DE DISSERTAÇÃO Nº. 110
DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DE**

SIMONE APARECIDA FALCHETTI PAULIN

Aos vinte e sete dias do mês de março de dois mil e vinte e três, às catorze horas, na Sala Vinte, localizada na Escola de Medicina e Ciências da Vida, reuniu-se a banca examinadora constituída pelas professoras doutoras Valquiria Elita Renk, Jaci de Fátima Souza Candiottto e pelo professor doutor Everton Nery Carneiro, para examinar a dissertação da candidata: **SIMONE APARECIDA FALCHETTI PAULIN**, ingressante no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Políticas Públicas - Mestrado, no primeiro semestre de dois mil e vinte e um, área de concentração: Direitos Humanos, Ética e Políticas Públicas - Linha de pesquisa: Políticas Públicas, Democracia e Educação em Direitos Humanos. A mestrando apresentou a dissertação intitulada: O PAPEL SOCIAL DO CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA DO PARANÁ - CIEE/PR: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DOS ADOLESCENTES E JOVENS INSERIDOS NO MUNDO DO TRABALHO ATRAVÉS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM. A candidata fez uma exposição sumária da dissertação, em seguida procedeu-se à arguição pelos Membros da Banca e, após a defesa, foi Aprovada pela Banca Examinadora. A sessão encerrou-se às 5:34. Para constar, lavrou-se a presente Ata, que segue assinada pela banca examinadora.

Presidente/Orientadora: Profª. Drª Valquiria Elita Renk *Valquiria Elita Renk*

Convidada Interna: Profª Drª Jaci de Fátima Souza Candiottto *Jaci de Fátima Souza Candiottto*

Convidado Externo: Prof. Dr Everton Nery Carneiro *Everton Nery Carneiro*

Profª. Drª. Maria Cecília Barreto Amorim Pilla
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Políticas
Públicas PPGDH/PUCPR



Dedico esta Dissertação a todas as defensoras e defensores dos Direitos Humanos do Brasil.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela sua infinita bondade comigo.

À minha família especialmente aos meus filhos Eduardo e Nathália, ao meu enteado Júlio Victor, à minha neta Helena e ao meu marido Gerson pelo amor, carinho e paciência.

Aos professores da PUC/PR, seres iluminados e abençoados.

À minha orientadora, Profa. Dra. Valquíria Elita Renk, pela dádiva da partilha do seu imenso conhecimento.

Aos meus colegas de trabalho, Diretores e Conselheiros do CIEE/PR por esses 25 anos de convívio, trabalho e amizade, onde eu tive a oportunidade de implantar e conduzir Programas Sociais que tantas vidas transformaram.

Em especial, aos adolescentes e jovens aprendizes, fruto do meu desejo de luta por tempos de igualdade, justiça e oportunidade para todas e todos.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo investigar e analisar o papel social do Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná (CIEE/PR) sob a perspectiva dos aprendizes que participaram do Programa de Aprendizagem. Dentro do objetivo apresentado, será proposta a observação dos impactos do trabalho realizado pela instituição junto aos adolescentes e jovens inseridos no mundo do trabalho, verificando as mudanças ocorridas em suas vidas, no período do contrato por prazo determinado. A pesquisa busca mapear os anseios dos adolescentes e jovens no momento do ingresso no programa e o resultado no momento da saída, ou seja, na conclusão do contrato. A Metodologia da Pesquisa foi baseada na Análise do Conteúdo de Lawrence Bardin, adotada pela natureza da proposta com base nos documentos utilizados de Entrevista Inicial e Formulário de Conclusão. Foi feito um recorte de 50 aprendizes, sendo 25 do gênero feminino e 25 do gênero masculino, que tinham seus contratos concluídos, para ser possível a análise da documentação comparativa entre o início e o término do programa. A busca dos participantes foi feita de forma aleatória, com a inserção da solicitação ao Sistema de Gerenciamento de Estágio (SGE) do próprio CIEE/PR. Importante pontuar que a entrevista inicial foi realizada por um profissional da equipe multidisciplinar e o formulário de encerramento de contrato preenchido pelo próprio aprendiz, diretamente no Portal do CIEE/PR, com login e senha de acesso pessoal e intransferível. Na busca do Estado da Arte, sobre os elementos tratados neste trabalho, observamos que não há nenhuma publicação sobre o assunto relacionado ao Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná - CIEE/PR ou a Aprendizagem do CIEE/PR, em pesquisa realizada na internet de artigos acadêmicos publicados a respeito do CIEE/PR. Os resultados da pesquisa são discutidos em perspectiva interdisciplinar sobre os Direitos Humanos e das Políticas Públicas. Com base nos dados levantados, podemos concluir que temos, atualmente, um lugar no mundo do trabalho para auxiliar os adolescentes e jovens a serem inseridos de forma criteriosa e protegida: pela aprendizagem. A educação, o mundo do trabalho e a assistência social precisam estar em constante aprimoramento e atualização, principalmente para o público que mais necessita desse apoio.

Palavras-chave: CIEE/PR; Programa de Aprendizagem; Direitos Humanos; Vulnerabilidade Social; Políticas Públicas.

ABSTRACT

This paper aims to investigate and analyze the social role of the Enterprise-School Integration Center of Paraná (CIEE/PR) under the perspective of the apprentices who participated in the Apprenticeship Program. Within the stated objective, we shall propose the observation of the impacts of the work done by the institution with the teenagers involved in the market world, verifying the changes that occurred in their lives during the time of the fixed-term contract. The study aims to map the teenagers' aspirations in the moment they entered the program and the outcomes when they left, that is, upon the completion of their contracts. Research methodology was based on Lawrence Bardin's Content Analysis, which was adopted due to the nature of the proposal based on the documents used: Initial Interview and the Conclusion Form. We selected a sample of 50 apprentices, 25 females and 25 males, whose contracts had been completed, in order to allow for a comparative analysis of the documentation between the beginning and end of the program. Participants were randomly selected by submitting a request to CIEE/PR's Internship Management System (SGE). It is important to note that the initial interview was carried out by a professional from the multidisciplinary team and the conclusion form was filled out by the apprentices themselves, directly on the CIEE/PR Portal, with personal and non-transferable login and password. Whilst researching the State of the Art regarding the elements addressed in this paper, we observed that there are no publications on the subject related to the Enterprise-School Integration Center of Paraná (CIEE/PR) or its Apprenticeship in the search carried out on the internet for academic papers published regarding CIEE/PR. The research results are discussed from an interdisciplinary perspective on Human Rights and public policies. Based on the data collected, it can be concluded that there is, currently, a place within the market world to help teenagers become a part of it in a careful and protected manner: the apprenticeship. Education, the market world and social assistance need to be constantly improved and updated, especially for the public that needs this support the most.

Keywords: CIEE/PR; Apprenticeship Program; Human Rights; Social Vulnerability, Public Policies.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – O processo de inscrição de estudantes no CIEE/PR	51
Figura 2 – Formalização de parceria com contratantes de aprendizes	51
Figura 3 – Processo de análise dos dados segundo Bardin	81

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero dos pesquisados	89
Gráfico 2 – Etnia dos participantes do estudo	90
Gráfico 3 – Faixa etária	91
Gráfico 4 – Cidades dos Participantes.....	92
Gráfico 5 – Escolaridade dos Aprendizes.....	92
Gráfico 6 – Pessoas com Deficiência	93
Gráfico 7 – Faixa de Renda Familiar	94
Gráfico 8 – Programas sociais governamentais	94
Gráfico 9 – Experiência profissional anterior	95
Gráfico 10 – O conceito da capacitação prática (empresa) da aprendizagem para o seu aperfeiçoamento pessoal e profissional	96
Gráfico 11 – Você recomendaria o programa de aprendizagem do CIEE/PR para seus familiares e amigos?	97
Gráfico 12 – A importância da capacitação teórica CIEE/PR da aprendizagem para o seu aperfeiçoamento pessoal e profissional	98
Gráfico 13 – Sob a visão dos entrevistados, o CIEE/PR abriu portas para o ingresso e a permanência no mundo do trabalho	98
Gráfico 14 – Sobre a importância do atendimento multidisciplinar da equipe de aprendizagem	99
Gráfico 15 – Para os participantes do Programa de Aprendizagem, qual a importância do trabalho realizado pelo CIEE/PR	100
Gráfico 16 – Área dos cursos de aprendizagem realizados pelos aprendizes	101
Gráfico 17 – Duração dos cursos de aprendizagem.....	102
Gráfico 18 – Na opinião do aprendiz, se não tivesse ingressado no Programa de Aprendizagem do CIEE/PR, como estaria atualmente.....	103

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Curso de Programa de Aprendizagem em Serviços Administrativos (2022)	
.....	53
Quadro 2 – Fórmula para o cálculo do salário do aprendiz	60
Quadro 3 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no Brasil	67

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Cálculo dos dias e semanas do mês para o salário dos aprendizes	61
Tabela 2 – Valores mensais para contratação de aprendizes – CIEE/PR institucional.....	61
Tabela 3 – Média anual considerando o reajuste para 2020.....	77
Tabela 4 – Ranking Nacional de Aprendizagem Profissional: aprendizes admitidos e potencial de contratação de 2018	79

LISTA DE SIGLAS

BPC	Benefício de Prestação Continuada
CadÚnico	Cadastro Único da Assistência Social
CBO	Código Brasileiro de Ocupações
CDC	Convenção sobre os Direitos da Criança
CEBAS	Certificado Beneficente de Assistência Social
CEJUV	Conselho Estadual da Juventude do Paraná
CENSE	Centros da Juventude, Varas da Infância e Juventude, Centros de Socioeducação
CF	Constituição Federal
CIEE	Centro de Integração Empresa-Escola
CIEE/PR	Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CMAS	Conselho Municipal de Assistência Social
CMDCA	Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente
CNAP	Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CONAP	Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional
CRAS	Centros de Referência da Assistência Social
CREAS	Centro de Referência Especializada em Assistência Social
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DF	Distrito Federal
DH	Direitos Humanos
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ESFL	Entidades Sem Fins Lucrativos
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IGP-M	Índice Geral de Preços do Mercado
IPCA	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
ISFL	Instituições Sem Fins Lucrativos
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
LGBTQIA+	Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais,

assexuais, sendo que o símbolo “+” acolhe as demais orientações sexuais e de gênero

MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-Americana de Saúde
PCD	Pessoa com Deficiência
PNAS	Política Nacional de Assistência Social
PNEDH	Programa Nacional de Educação em Direitos Humanos
PNPE	Programa Nacional do Primeiro Emprego
PR	Paraná
PUC/PR	Pontifícia Universidade Católica do Paraná
QDT	Quadro de Distribuição de Funções
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAFI	Serviço Nacional de Seleção, Aperfeiçoamento e Formação de Industriários
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENALBA/PR	Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Paraná
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SESI	Serviço Social da Indústria
SGE	Sistema de Gerenciamento de Estágio
SGE/CIEE/PR	Sistema de Gerenciamento de Estágio do CIEE/PR
SINAIT	Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho
SINAJUVE	Sistema Nacional de Juventude
SPEA	Sociedade Paranaense de Administração
SRTE/PR	Superintendência Regional do Trabalho no Paraná
TRT/PR	Tribunal Regional do Trabalho do Paraná

UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	18
2	CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA APRENDIZAGEM NO BRASIL	26
2.1	A HISTÓRIA DO CIEE/PR	31
2.2	REFLEXÕES ACERCA DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL.....	35
3	O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM NO CIEE/PR	46
3.1	HISTÓRICO DA APRENDIZAGEM NO CIEE/PR	52
3.2	A INTERLOCUÇÃO COM A REDE DE PROTEÇÃO: O ACOMPANHAMENTO MULTIDISCIPLINAR	59
4	OS DIREITOS HUMANOS, O DIREITO À EDUCAÇÃO E AO TRABALHO PROTEGIDO	63
4.1	A LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL	66
4.2	POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INSERÇÃO DE ADOLESCENTES E JOVENS NO MUNDO DO TRABALHO.....	70
5	METODOLOGIA: O DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA	81
5.1	A PRÉ-ANÁLISE.....	82
5.2	A EXPLORAÇÃO DO MATERIAL	85
5.3	TRATAMENTO DOS RESULTADOS, INFERÊNCIA E INTERPRETAÇÃO	86
6	DISCUSSÃO E RESULTADOS.....	88
6.1	DADOS DA ENTREVISTA INICIAL.....	88
6.2	DADOS DA ENTREVISTA DE ENCERRAMENTO DE CONTRATO	95
7	CONCLUSÃO.....	104
	REFERÊNCIAS	109
	APÊNDICE A – FORMULÁRIO DE ENTREVISTA INICIAL	117
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE ENCERRAMENTO DE CONTRATO..	121
	APÊNDICE C – LISTA DOS PARTICIPANTES	123
	APÊNDICE D – TRANSCRIÇÃO DAS RESPOSTAS - REFERENTE À PERGUNTA 11. 2. - Expectativas - Formulário Inicial.....	125
	APÊNDICE E – REFERENTE AO ITEM 10 DO FORMULÁRIO DE ENCERRAMENTO DE CONTRATO	127
	APÊNDICE F – TRANSCRIÇÃO DAS RESPOSTAS	131
	APÊNDICE G – ATIVIDADES DE LAZER APRENDIZES	134
	APÊNDICE H – TRATADOS ASSINADOS PELO BRASIL.....	136
	ANEXO A – REGISTRO FOTOGRÁFICO DA CERIMÔNIA DO INÍCIO DA	

APRENDIZAGEM DO CIEE/PR EM AGOSTO DE 2006 – AUDITÓRIO DA SEDE EM CURITIBA/PR	141
ANEXO B – DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO	142

1 INTRODUÇÃO

Mais de 55 anos são passados desde a fundação do Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná (CIEE/PR). O mundo, o Brasil e o Paraná certamente não são mais os mesmos daquele longínquo 14 de agosto de 1967, em que, reunidos por um ideal comum, os seus 72 fundadores deram início à instituição. Esse ideal, de apoiar os estudantes em início de carreira profissional e amenizar o impacto da passagem da vida estudantil para a vida profissional, de forma orientada e acompanhada, mantém-se até hoje (CIEE/PR, 2017).

De lá para cá, surgiram diversas formas de tecnologias e novas metodologias que trouxeram diversas realidades diferentes pontos de vista e perspectivas de vida a todos nós. Mas, como manter-se atualizado e continuar ofertando o apoio aos estudantes, especialmente aos que mais precisam, nesse mundo com tantas diferenças e com mudanças tão rápidas? Assim, após muitos anos tendo como único serviço disponibilizado aos estudantes, o estágio, a instituição iniciou a sua jornada na área da Aprendizagem, dando início ao Programa no ano de 2004, ou seja, muitos anos depois da fundação do CIEE/PR (2017).

E esse é o objeto desta pesquisa: buscar respostas sobre o estudo que traz como questionamento qual é a relevância do papel social do Programa de Aprendizagem do Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná? A pergunta se baseia nas respostas e análises sob a ótica dos adolescentes e jovens inseridos no mundo do trabalho através do Programa.

Fazer a integração do público alvo no mundo do trabalho, atualmente, no Brasil passa por diversos desafios. Considerando que o Programa de Aprendizagem se destina aos aprendizes em situação de vulnerabilidade social e econômica, desde amparar suas necessidades e os anseios e ainda, observar também as demandas das empresas contratantes, que tendem a acompanhar as novas tecnologias pois elas são constantemente atualizadas, cada vez mais ágeis e com diversas funcionalidades. Todo esse contexto de exigências cada vez aprimoradas, pedem qualificações específicas e complexas também pedem dos trabalhadores um estado permanente de educação continuada, não só na área técnica, mas também na área comportamental.

Além da necessidade permanente de atualização, própria do mundo do trabalho, de acompanhamento de todo o cenário de rápida mudança de tecnologias e

próprias desses últimos anos na história da humanidade, nos deparamos com uma Pandemia nos anos de 2020 e 2021. Estamos, portanto, vivendo uma era de pandemia ou será de pós-pandemia(?). Ou seja, para todos nós até então, uma novidade, que fez com que o uso de equipamentos e conexões por meios tecnológicos, sejam computadores, tablets, celulares, internet, precisassem ser mais utilizados para que pudéssemos manter uma rotina de vida, dentro de uma relativa e possível normalidade nas relações pessoais e profissionais. Isso tudo foi necessário para que o mundo não parasse de vez, pelo vírus da covid-19¹. A educação e o mundo do trabalho foram drasticamente afetados e foi preciso que as pessoas e as relações se reinventassem com uma rapidez nunca antes presenciada.

Com o intuito de refletir sobre assuntos pertinentes a esse universo, tendo o adolescente e o jovem como objeto central, é que a Instituição do Terceiro Setor CIEE/PR, que atua nas áreas de assistência social, interligada à educação, à adolescência e juventude vulneráveis e ainda sobre o atual mundo do trabalho, é que esta Dissertação é apresentada. O CIEE/PR integra com seus programas, a rede de proteção social, políticas públicas e parcerias público-privadas para alcançar os adolescentes e jovens que precisam de apoio para a inserção no mundo do trabalho.

Assim, neste mundo de pandemia ou seria de um pós-pandemia(?), temos um contingente de pessoas que perderam muito: familiares, amigos, empregos, educação, saúde física e mental, esperanças e sonhos. Será que estamos vivendo agora um “novo normal”, em virtude das mudanças de hábitos que foram obrigatórias, para evitarmos contaminação e maior perda de vidas, foi preciso reinventar hábitos e costumes muito diferentes de tudo que havíamos vivido até então.

A expressão novo normal é formada pela junção do adjetivo “novo” mais o substantivo “normal”. No seu conjunto enquanto um conceito que busca abarcar as condições que garantam a nossa sobrevivência durante e pós-pandemia vem sendo empregada nos mais diferentes tipos de textos e nos mais diversos campos e plataformas (SANTOS; BARONAS, 2020).

O texto que primeiro usou essa expressão de “novo normal” foi publicado na revista Bloomberg em maio de 2008, escrito pelos economistas Rich Miller e Matthew Benjamin, para se referir aos desafios da economia estadunidense diante da crise financeira.

¹ Do inglês *coronavirus disease 2019*.

É nesse contexto que atualmente, as Entidades Formadoras de Aprendizizes, também conhecidas como Instituições Sem Fins Lucrativos (ISFL) ou Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFL), atuam na inclusão social por intermédio da capacitação profissional e do encaminhamento de adolescentes e jovens para o mundo do trabalho pela aprendizagem, minimizando os efeitos da disparidade e exclusão social.

Entender as mudanças no mundo do trabalho, incluindo a redução dos postos ocupados por pessoas, que podem ser realizados por máquinas e computadores, obrigaram o mundo a fazer adaptações que ainda estão em curso. Todas essas novidades se atualizam com tanta rapidez que muitas vezes não conseguimos acompanhar os últimos lançamentos dos equipamentos mais modernos.

Como vivemos em uma sociedade conectada, onde tantas ações podem ser realizadas de forma *on line* que não precisam da nossa presença física, a educação e o mundo do trabalho são diretamente impactados por essas mudanças e, conseqüentemente, as nossas vidas num contexto mais amplo.

Esta pesquisa tem como objetivo geral apresentar a análise dos impactos do trabalho realizado pelo CIEE/PR junto a adolescentes e jovens inseridos no mundo do trabalho por intermédio da instituição no Programa de Aprendizagem. Busca ainda com os objetivos específicos discutir: a) compreender o histórico dos Programas de Aprendizagem no Brasil; b) identificar as expectativas dos aprendizes ao ingressarem no Programa de Aprendizagem do CIEE/PR; c) comparar as avaliações iniciais e finais do Programa de Aprendizagem do CIEE/PR e d) observar, pelo olhar dos aprendizes participantes, qual a relevância da Instituição CIEE/PR.

A inspiração para esta pesquisa se baseia na minha experiência de vida, da qual aflorou a necessidade da análise mais profunda e larga, ampliando os horizontes de entendimento, alcançando pontos que algumas vezes não estão claros nas respostas dos aprendizes, mas estão ditos nas entrelinhas, acerca do impacto da aprendizagem na vida dos adolescentes e jovens. Uma parte considerável dessa experiência vivida, teve origem nas constantes menções recebidas de pessoas de diversas áreas, sobre suas experiências profissionais e pessoais com o CIEE/PR.

Como justificativa para a análise dos dados apresentados, está a vivência rotineira de situações que não são incomuns, nas visitas à empresas parceiras contratantes, à instituições de ensino conveniadas, órgãos públicos e outros espaços onde o CIEE/PR atua, nos quais está o fato de sermos recebidos por um: “eu já fui estagiário pelo CIEE/PR, há muitos anos...”, ou então: “eu já fui aprendiz pelo CIEE/PR

e fez a grande diferença na minha vida...”. Muitas histórias de superação ouvidas nesses anos todos de atividade na Instituição, fez com que fomentassem ainda mais a ideia de uma pesquisa nesta área e assim poder apresentar à comunidade a impressão que eu já observava de maneira informal.

Atuando desde 1998 no Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná e desde 2004 na área da Aprendizagem, entendi que mostrava-se necessária fazer uma análise sobre o Programa, pesquisar para apresentar um resultado estruturado, com base nos dados que seriam revelados na pesquisa realizada.

O Programa de Aprendizagem (muitos ainda se referem a ele como Programa Menor Aprendiz, o que não mais se justifica pela idade limite ser de até 24 anos, com exceção de Pessoas com Deficiência – PCD), teve início em 2004 no CIEE/PR. Neste ano, tratava-se de uma parceria com a Caixa Econômica Federal, para a área de aprendizagem voltada aos serviços bancários. Este curso foi uma parceria realizada entre o banco estatal e o CIEE Nacional, que pactuou a aplicação do programa pronto e organizado em todos os estados brasileiros, pela capilaridade do CIEE no Brasil. Como passo seguinte e compondo uma tendência de evolução natural da situação, considerando ainda o aumento das fiscalizações junto às empresas dos órgãos responsáveis à época, especialmente citamos o Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, se fez necessária a implantação de um Programa de Aprendizagem próprio do CIEE/PR para disponibilizar aos parceiros que porventura fossem fiscalizados para o cumprimento da cota legal da aprendizagem, estabelecida entre 5% no mínimo e 15% no máximo de aprendizes em seus quadros funcionais (art. 429, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT):

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (BRASIL, 2000a, n.p.).

Neste momento me coube a responsabilidade, atendendo a um pedido da Diretoria do CIEE/PR, fazer a elaboração, organização, validação e implantação do Programa de Aprendizagem para todo o Estado, visando atender aos parceiros de iniciativa pública ou privada que necessitassem contratar aprendizes. E assim, em agosto de 2006, mês do aniversário de 39 anos do CIEE/PR, fez-se a cerimônia de início da primeira turma com 40 aprendizes do Programa, inteiramente criado

internamente e validado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – Superintendência Regional do Trabalho no Paraná (SRTE/PR), constando e autorizando para a comunidade paranaense que o mesmo estava em consonância com as legislações vigentes. A partir daquele momento, o CIEE/PR estava oficialmente apto a ser procurado pelos estabelecimentos que precisavam contratar aprendizes.

O Programa de Aprendizagem começou tímido no CIEE/PR. Entre os períodos de 2004 e 2006, apenas esta autora realizava as ações operacionais do Programa, até que se esperasse um resultado de maior impacto do Programa junto à comunidade paranaense. À época, contava apenas com uma colega no setor do Recursos Humanos, responsável pela administração dos contratos dos aprendizes da Caixa Econômica Federal, uma vez que esta parceria era na modalidade contratante/empregador, ou seja, além da capacitação teórica da aprendizagem o CIEE/PR também era o contratante dos adolescentes que atuavam no banco, conforme permissão legal dada pela CLT, em seu artigo 431:

A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços. (BRASIL, 1943, n.p.).

Contudo, em pouco tempo, a equipe precisou ser ampliada. Conforme as demandas foram surgindo, o aumento da procura pelas empresas, a busca dos adolescentes, jovens e suas famílias e pelas especificidades da legislações sobre o tema. Importante ressaltar que além da obrigatoriedade dos registros dos cursos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, fazia-se necessária a organização dos processos de documentação junto aos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA's para que o programa tivesse validação legal.

Compondo ainda este cenário de defesa de direitos, importante pontuar a ininterrupta participação desta autora no Fórum Estadual de Aprendizagem do Paraná, desde seu início em 2004; a atuação como conselheira titular estadual do Conselho Estadual da Juventude do Paraná (CEJUV); a função de diretora do Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Paraná (SENALBA/PR) e defensora popular, formada pelo Instituto Federal do Paraná e Defensoria Pública do Estado do Paraná. Essas atividades, somadas à rotina diária laboral na Gestão da Aprendizagem do CIEE/PR, fazem parte da minha vida e da minha trajetória pessoal e profissional,

sendo que a atuação na defesa e garantia de direitos dos adolescentes e jovens é um campo inesgotável de atividades, com pautas complexas e carentes de atenção e principalmente de políticas públicas destinadas à juventude.

Além da criação do Programa de Aprendizagem para o CIEE/PR, em 2006, que teve seu início formalizado em agosto, mês do aniversário de 39 anos da Instituição, esta autora criou os Programas Sociais ofertados pela Instituição à comunidade paranaense: o Programa Social Família em Ação e o Programa Social Jovem em Ação, ambos implantados em 2018, para compor as ações de assistência social em conjunto com o Programa de Aprendizagem Profissional e o Programa de Capacitação e Cidadania (sendo este último também gerenciado pela mesma).

Importante ressaltar que muitos dos aprendizes que participaram desta pesquisa ingressaram no programa ainda em plena pandemia de COVID-19. Pela determinação da obrigatoriedade do isolamento, realizaram seus trabalhos em sistema *on-line* e *home-office*, por não ter como conduzir a vida de forma presencial, neste contexto, especificamente sob o ponto de vista no mundo do trabalho, como estávamos acostumados antes da pandemia.

Relevante destacar que a Lei da Aprendizagem e outras correlatas voltadas à profissionalização de adolescentes e jovens brasileiros, citada por diversas vezes neste trabalho, foi promulgada no Brasil em 19 de dezembro de 2000 (BRASIL, 2000a).

A referida lei se apresenta como uma forma de unificar e determinar as diretrizes sobre a profissionalização dos adolescentes e jovens brasileiros, o que até então, não se fazia de forma padronizada. Sendo o Brasil é um país com dimensões continentais, com cerca de 207,8 milhões de habitantes (IBGE, 2023), se fazia necessária essa organização. Considerando que além do Distrito Federal e do Distrito Insular de Fernando de Noronha, o Brasil tem 5.568 municípios, o que totaliza uma extensão territorial de 8.510.345,540 km², onde este número sofreu um ajuste de 0,02 km² em relação ao valor publicado em 2020, que era de 8.510.345,538 km² (INDIO, 2022).

Para além desse contexto da gigantesca extensão sob o ponto de vista territorial, o Brasil traz consigo diversas juventudes, culturas e características tão diferentes entre si, sendo esse ponto um grande desafio que as políticas públicas, especialmente para que a educação, o trabalho e a assistência social, cheguem a todos os brasileiros e brasileiras.

Assim, pontuando a problemática da pesquisa que está centrada na análise dessas juventudes e está estruturada para reunir informações, selecioná-las, analisá-las e buscar conclusões, mesmo que provisórias pelo próprio recorte seja temporal ou sob qualquer outro aspecto variável contemplado neste estudo, buscando considerar a pertinência desse trabalho na área da Aprendizagem Profissional realizado como já dito, desde 2004 no CIEE/PR.

Por isso, esta análise é composta de documentos utilizados com os aprendizes e busca relatar de forma transparente as situações vividas, suas impressões e anseios relatados pelo público atendido por essa instituição. Dentre os selecionados pelo sistema SGE/CIEE/PR, tendo comp data do primeiro contrato iniciado em 20/12/2020 e o encerramento do último contrato em 16/09/2022, sendo este o recorte temporal desta pesquisa.

A metodologia para a pesquisa se deu conforme a Análise do Conteúdo de Laurence Bardin, sendo de forma exploratória, onde são seguidos os passos descritos pela autora, a fim de que a pesquisa seja abordada de forma a servir de parâmetros para o entendimento dos relatos dos aprendizes e sendo a base para contribuições, melhorias e propostas de novas ações para o Programa de Aprendizagem do CIEE/PR.

Fica bastante aparente neste trabalho o uso das legislações pertinentes à defesa e garantia de direitos destinadas ao adolescente à juventude, com base na prioridade absoluta. A própria Lei da Aprendizagem foi inspirada na Constituição Federal e no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que, por sua vez, foram criados com base nas Normativas de Direitos Humanos, prioritariamente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948).

Embora a Lei da Aprendizagem tenha sido promulgada no ano de 2000 (BRASIL, 2000a) e presente no CIEE/PR desde o ano de 2004, não foram localizados até o momento trabalhos acadêmicos publicados com o tema específico CIEE/PR. Deste modo, o Estado da Arte se manifesta por autores que tratam da aprendizagem profissional de forma geral, mas não específica sobre CIEE/PR. Os estudos aqui apresentados foram discutidos sob a perspectiva multidisciplinar, com base no Programa de Aprendizagem e na defesa dos direitos humanos, com autores que tratam da aprendizagem profissional, entre eles: Fonseca (2017), Josviak, Bley e Trauczynski (2017), Josviak e Aguiar (2021), Oleski (2009), Santos (1997), Piovesan (1996). A metodologia utilizada segue a Análise do Conteúdo, segundo Bardin (1977,

2004, 2016).

Este trabalho está dividido da seguinte forma: 1.Introdução; 2. Histórico da aprendizagem no Brasil; 3. A aprendizagem no CIEE/PR; 4. Os Direitos Humanos, o direito à educação e ao trabalho protegido; 5. O desenvolvimento da pesquisa; 6. Discussão e Resultados, 7.Conclusão e Referências.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA APRENDIZAGEM NO BRASIL

Contextualizando e transitando pelas situações de criação de políticas públicas no Brasil mais fortemente observada no Século XX, no Governo do Presidente Getúlio Vargas, onde consideramos o início formal da aprendizagem muito semelhante aos moldes com o que temos atualmente.

A Constituição de 1937 trazia obrigações e especificações sobre a educação profissional, base da formação de adolescentes e jovens, especialmente os mais pobres. De fato, o art. 129 determinava ser de responsabilidade das indústrias ter uma escola profissionalizante para promover esse fortalecimento técnico:

À infância e à juventude, a que faltarem os recursos necessários à educação em instituições particulares, é dever da Nação, dos Estados e dos Municípios assegurar, pela fundação de instituições públicas de ensino em todos os seus graus, a possibilidade de receber uma educação adequada às suas faculdades, aptidões e tendências vocacionais. O ensino pré-vocacional profissional destinado às classes menos favorecidas é em matéria de educação o primeiro dever de Estado. Cumpra-lhe dar execução a esse dever, fundando institutos de ensino profissional e subsidiando os de iniciativa dos Estados, dos Municípios e dos indivíduos ou associações particulares e profissionais. É dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar, na esfera da sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados. A lei regulará o cumprimento desse dever e os poderes que caberão ao Estado, sobre essas escolas, bem como os auxílios, facilidades e subsídios a lhes serem concedidos pelo Poder Público. (BRASIL, 1937, n.p.).

Nessa perspectiva, o Decreto-Lei n. 5.091, de 15 de dezembro de 1942 (BRASIL, 1942), instituiu, formalmente, a figura do aprendiz (adolescentes entre 14 e 18 anos). Isso ocorreu no governo do então presidente da República Getúlio Vargas, tendo como ministro da Educação e Saúde, Gustavo Capanema, período que ficou conhecido como a “Reforma Capanema”, pelas mudanças ocorridas em face da educação brasileira. O referido decreto destaca em seu art. 1º:

Para os efeitos da legislação do ensino, considera-se aprendiz o trabalhador menor de dezoito e maior de quatorze anos, sujeito à formação profissional metódica do ofício em que se exercer seu trabalho. (BRASIL, 1942, n.p.).

A reforma destacava a situação do aprendiz como um educando e não como um operário.

Getúlio Vargas, nesse contexto, pensava na valorização do trabalhador industrial para o desenvolvimento econômico do país (CARVALHO, 2011). Assim,

percebendo a necessidade e a pressão por essa nova demanda que vinha surgindo – além de que o período de guerra impossibilitava ou dificultava a chamada de profissionais de outros países para atender essa demanda emergente em virtude da industrialização veloz e a procura por novos profissionais que pudessem atuar como operários, artífices² ou engenheiros –, surge, em 1941, por iniciativas de Euvaldo Lodi e Roberto Simonsen, juntamente ao governo Vargas, o então Serviço Nacional de Seleção, Aperfeiçoamento e Formação de Industriários (SENAFI), sendo:

[...] uma organização autônoma, dirigida pelas Federações patronais da indústria e o sistema todo ficaria sob comando da Confederação Nacional da Indústria. Também estava prevista nessa proposta do novo decreto que as empresas com mais de 500 operários não seriam mais obrigadas a montarem cursos profissionais próprios, como previa o Decreto de Lei n. 1238 de 1939 e os seus quadros profissionais de técnicos e professores seriam formados e fornecidos pelos liceus industriais oficiais. (CARVALHO, 2011, p. 106).

Começando o ano de 1942, logo no mês de janeiro, foi alterado o nome de SENAFI para Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), como conhecemos hoje, através do Decreto-Lei n. 4.048 (BRASIL, 1942). Naquele contexto, os empresários pagariam mensalmente para a manutenção das escolas técnicas. Não demorou muito para que o SENAI se tornasse referência em aprendizagem profissional em todo o país, por meio do qual o ensino industrial aliado à prática pedagógica e à formação humana do jovem se tornam o mote dessa nova história envolvendo o trabalho em solo nacional.

Importante ressaltar que a criação de um sistema de ensino técnico teve o protagonismo das indústrias e dos empresários de São Paulo, unidos na Federação do Estado, atual FIESP, que clamava ao poder público a criação de tais escolas. Um dos principais incentivadores da ação foi o empresário Euvaldo Lodi, da Confederação Nacional da Indústria (CNI), que manifestou seu entendimento sobre o assunto em correspondências ao governo Federal da época, Ministro Gustavo Capanema. (CARVALHO, 2011, p. 41).

Todas essas transformações estruturais que o mundo estava passando, a Segunda Guerra Mundial, a industrialização, a migração da população de áreas rurais para áreas urbanas, em busca de melhores condições de vida, fizeram com que a sociedade entrasse em um processo de mudanças significativas no que diz respeito a relações de trabalho, hábitos comportamentais e percepção dos indivíduos sobre sua força de trabalho. Nesse sentido, houve “larga disseminação de escolas técnicas

² Operários qualificados que passaram por formação profissional, técnica e sistêmica.

e profissionais, para ensinar o homem a trabalhar, em cada cidade e povoado do Brasil” (REIS, 1923, p. 36).

Em maio de 1943, com o objetivo de regular as relações de trabalho, é criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tornando-se marco histórico no Brasil. Nela, traz-se um conjunto de leis, decretos e normas voltadas aos direitos dos trabalhadores, à organização sindical e à Justiça do Trabalho.

Da década de 40 até a década de 80, onde temos a promulgação da Constituição Federal, muitas questões de Direitos Humanos foram tratadas a nível do país e do mundo. No meio desse caminho, mas especificamente nas décadas de 60 e 70, o país viveu sob o contexto de uma ditadura militar. No final da década seguinte, a nova Constituição Federal chamada de Constituição Cidadã, desponta como um marco da redemocratização do Brasil e insere direitos individuais até então esquecidos na maior legislação do país.

A Constituição brasileira de 1988 (BRASIL, 1988), também chamada de Constituição Cidadã, em seu art. 6º considera o Direito do Trabalho um direito social fundamental:

A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (art. 5, XXXVI). Essa regra geral do Direito sofre modificações e pode ser reconhecida no Princípio da Condição Mais Benéfica. Conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania, e à cidadania” (art. 5, LXXI). As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. (BRASIL, 1988, n.p.).

Lembrando que o cenário da época, os anos 40, convivia com o ambiente de instabilidade, mudanças e conflitos trazidos pela Segunda Guerra Mundial, com a inevitável caminhada para uma industrialização cada vez maior, o Brasil começou a buscar o fortalecimento do mercado interno e promover exportações com a ideia de transformar o país em uma força no continente, assim, a criação das escolas técnicas eram uma realidade iminente. As organizações empresariais lideradas por São Paulo pressionavam o governo federal para a criação de escolas técnicas para que o Brasil pudesse fortalecer seus profissionais. A capacitação profissional se tornou um debate constante dentro da política do Estado Novo: cogitou-se até mesmo a criação de uma “Universidade do Trabalho”, projeto esse para capacitar assalariados em curto prazo, podendo, em longo prazo, mudar a concepção e a visão de mundo da classe trabalhadora (CARVALHO, 2011).

O instituto da aprendizagem foi instituído, no ordenamento jurídico do Brasil, no século XX, após a Revolução Industrial, com o objetivo de qualificar os trabalhadores para operacionalizar máquinas e desenvolver tarefas com habilidades e produtividade, sendo essa qualificação uma necessidade premente das indústrias para competirem economicamente. Esse fator foi determinante para a criação e o desenvolvimento da aprendizagem industrial. (OLESKI, 2009, p. 86).

No contexto global, o mundo via se aproximar o fim da Segunda Guerra Mundial, com normativas que vinham trazer aos direitos humanos o protagonismo que merecia após os horrores do holocausto.

A Lei n. 10.097 (BRASIL, 2000a, n.p.) determinou em seu art.1º que, a partir de 19 de dezembro de 2000, fossem alterados os artigos 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da CLT para que a aprendizagem profissional fosse permitida nos moldes em que se encontra atualmente, autorizando o labor a partir dos 14 anos de idade. “Art. 403: É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos” (BRASIL, 2000a, n.p.).

Segundo a Lei da Aprendizagem, a fim de que o processo do trabalho educativo se constitua em uma ferramenta de formação pessoal e profissional, há que se observar os preceitos do ECA (BRASIL, 1990), pois se faz necessária a concepção do adolescente como um ser em formação (BRASIL, 2000a). Ainda de acordo com o art. 428 da CLT (BRASIL, 2000a, n.p.):

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito 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.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) trouxe ao Brasil o direito a ter direitos. No discurso de promulgação da Carta, disse o deputado Ulysses Guimarães (2008, p. 598-599), presidente da Assembleia Constituinte:

Pela Constituição, os cidadãos são poderosos e vigilantes agentes da fiscalização, através do mandado de segurança coletivo; do direito de receber informações dos órgãos públicos, da prerrogativa de petição aos poderes públicos, em defesa de direitos contra ilegalidade ou abuso de poder; da obtenção de certidões para defesa de direitos; da obtenção de certidões para defesa de direitos; da ação popular, que pode ser proposta por qualquer cidadão, para anular ato lesivo ao patrimônio público, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico, isento de custas judiciais; da fiscalização das contas dos Municípios por parte do contribuinte; podem peticionar, reclamar, representar ou apresentar queixas junto às comissões das Casas do Congresso Nacional;

qualquer cidadão, partido político, associação ou sindicato são partes legítimas e poderão denunciar irregularidades ou ilegalidades perante o Tribunal de Contas da União, do Estado ou do Município. A gratuidade facilita a efetividade dessa fiscalização.

A previsão da proteção integral e prioritária das crianças e adolescentes, trazida pela Constituição e especificada em seu artigo 227, é um marco para o entendimento dos Direitos Humanos:

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, 1988, n.p.).

O artigo 227 da Consitituição Federal, que trata da prioridade absoluta da criança e do adolescente, trazendo para o centro dos debates a infância e a adolescencia. Conforme Fonseca (2017), o artigo citado vem revestido de uma relevância ainda maior, quando se observa, não só o seu texto amplo e abrangente no que concerene ao indiscutível dever de todos na construção da proteção integral e de direitos, mas também pela forma como foi construído:

O art. 227, da CF (BRASIL, 1998), decorre de ter sido ele originado de Emenda Popular, subscrita por mais de um milhão e trezentos mil brasileiros, sendo apenas referendado pela Assembleia Constituinte, o que lhe empresta a mais flagrante legitimidade. (FONSECA, 2017, p. 15).

A presente pesquisa sobre o papel social do Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná (CIEE/PR): uma análise sob a ótica dos adolescentes e jovens inseridos no mundo do trabalho através do Programa de Aprendizagem, com base na opinião dos aprendizes, fundamenta-se na Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000a) e traz consigo o objetivo de abranger os adolescentes que estão em situação de vulnerabilidade social e econômica ou ambas. Em especial, aqueles na faixa etária de 14 a 16 anos, sendo permitida exclusivamente essa modalidade de empregabilidade. O contexto da aprendizagem se dá de forma ampla, pois atende vários eixos da formação dos adolescentes e jovens: a educação (capacitação teórica), a formação para o mundo do trabalho (capacitação prática), o apoio psicossocial, o atendimento às famílias ou aos responsáveis legais, acompanhamento da condição escolar (acompanhamento multidisciplinar). “O Brasil, na década de 80, passou por avanços políticos e institucionais rumo ao estado democrático de direito, que impôs ao cenário

nacional profundas mudanças sociais, políticas e econômicas, determinando o estado de direito” (OLESKI, 2009, p. 92).

Nessa perspectiva, no dia 19 de dezembro de 2000, foi promulgada a Lei n. 10.097 (BRASIL, 2000a), ou chamada Lei da Aprendizagem, que alterou os artigos 428 a 433 da CLT (BRASIL, 1943), e destina suas ações a adolescentes entre 14 e 18 anos. No ano de 2005, por intermédio do Decreto n. 5.598 (BRASIL, 2005a), ampliou a idade dos participantes para 14 a 24 anos, assim, veio normatizar a situação para a garantia de direitos dos adolescentes e jovens, de forma prioritária aos que se encontram em situação de vulnerabilidade social e não conseguem um espaço para ingresso no mundo do trabalho, ou ainda, corrigir eventuais desvirtuamentos de situações indevidas ou irregulares de adolescentes e jovens sem formalização de seus trabalhos. Ressalta-se que pessoas com deficiência, PCD, não tem idade máxima limite de ingresso no Programa de Aprendizagem, ou seja, nesse caso, é permitida a entrada de pessoas com mais de 24 anos, conforme determinação legal:

Aprendiz é o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não haja concluído o ensino médio e inscrito em programa de aprendizagem (Art. 428, caput e § 1º, da CLT). Caso o aprendiz seja pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (Art. 428, § 5º da CLT). (BRASIL, 2010, p. 14).

Em especial, deu-se a permissão a adolescentes entre 14 e 16 anos, considerando que não havia previsão legal para essa faixa etária antes dessa normatização. Assim: “a partir dos 14 anos é admissível o Contrato de Aprendizagem, o qual deve ser feito por escrito e por prazo determinado”, conforme artigo 428 da CLT (BRASIL, 1943, n.p.).

Dessa maneira, a referida lei se apresenta como uma política que merece maior entendimento e acompanhamento, para que possa ser ampliada de modo a alcançar um número maior de aprendizes beneficiados, em especial o público de adolescentes e jovens.

2.1 A HISTÓRIA DO CIEE/PR

A história do Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná, atualmente instituição Formadora de Aprendizes, devidamente validada pelo Ministério do

Trabalho e Emprego (MTE), teve início com a então Sociedade Paranaense de Administração (SPEA), entidade dirigida por profissionais e voluntários que tinham como objetivo oferecer à sociedade paranaense oportunidades de aprimoramento em temas relacionados à Administração de Empresas (CIEE/PR, 2017).

Inspirados no modelo congênere de São Paulo e preocupados com o descompasso existente entre a formação profissional e a capacitação para o ingresso no mundo do trabalho, os representantes da SPEA, unidos a outros empresários e professores, criaram, em 14/08/1967, o CIEE/PR, com o objetivo de promover a cidadania e o progresso social dos estudantes, adolescentes e jovens, notadamente dos mais vulneráveis, por intermédio do Programa de Estágio. A partir de então, o CIEE/PR vem aprimorando suas atividades, qualificando seus colaboradores e investindo em tecnologia para a continuidade de sua história.

A entidade possui objetivos filantrópicos e assistenciais de ordem social, buscando contribuir para a proteção dos beneficiários por meio do serviço de inclusão e permanência no mundo do trabalho e de ações progressivas voltadas para a promoção dessa integração escola-empresa nos termos do inciso III do art. 203 da Constituição Federal, que assim afirma:

- A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
- a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;
 - o amparo às crianças e adolescentes carentes;
 - a promoção da integração ao mercado de trabalho;
 - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
 - a garantia de um salário-mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.
 - a redução da vulnerabilidade socioeconômica de famílias em situação de pobreza ou de extrema pobreza. (BRASIL, 1988, n.p.).

Além da promoção da integração de adolescentes e jovens ao mundo do trabalho, outros objetivos filantrópicos do CIEE/PR se destacam: o desenvolvimento da cultura; a promoção da cidadania e dos direitos humanos; a assistência ao adolescente; a educação profissional na realização de Programas de Aprendizagem e na integração de programas de estágio; a prestação de serviços de atendimento e assessoramento, com o acompanhamento permanente das equipes multidisciplinares, compostas por pedagogos, psicólogos e assistentes sociais com a

atuação na defesa e garantia de direitos na área da assistência social e a capacitação de pessoas com deficiência, sempre buscando possibilitar sua inserção e permanência no mundo do trabalho.

Em outras palavras, o CIEE/PR desenvolve atividades totalmente gratuitas a adolescentes, jovens e adultos e a quem delas necessitar, de forma continuada, permanente e planejada. O objetivo principal é a viabilização de acesso, manutenção e integração do beneficiário no mundo do trabalho, com dignidade e respeito, oferecendo oportunidades para a construção da sua autonomia pessoal dentro das possibilidades e limites individuais, promovendo a cidadania, a defesa e a efetivação dos direitos socioassistenciais.

Ao mesmo tempo, atua no enfrentamento das desigualdades e ajuda o beneficiário a participar de forma ativa na sociedade, em sintonia com a Constituição Federal (BRASIL, 1988), que estabelece como direitos sociais essenciais: o direito à educação e ao trabalho (CIEE/PR, 2017).

Por ser uma instituição de assistência social e sem fins lucrativos, toda a sua diretoria e membros do Conselho Deliberativo é composta por voluntários, que não recebem salário ou qualquer outra contraprestação pelos serviços prestados, ou seja, todos os integrantes, tanto da Diretoria Executiva quanto do Conselho Deliberativo, são voluntários. As palavras do Presidente do Sistema CIEE Nacional, Dr. Luiz Gonzaga Bertelli, ilustram bem a função do CIEE/PR:

Para a obtenção de tão expressivos resultados, é fundamental a perfeita sintonia dos integrantes do Sistema CIEE Nacional, que tenho a honra de presidir. Entre os CIEEs autônomos, alinha-se o nosso coirmão do Paraná, parceiro de primeira hora, pois iniciou suas atividades menos de dois anos após São Paulo. Hoje, o Sistema Nacional conta com oito pilares: São Paulo (que congrega 17 estados), Espírito Santo, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Todos fiéis ao legado dos fundadores: servir aos jovens estudantes, atenuar as desigualdades sociais e educacionais e colaborar para o desenvolvimento do Brasil. (CIEE/PR, 2017, p. 30).

Com a ampliação das necessidades de complementaridade das ações realizadas pelo CIEE/PR em seus primeiros anos de atuação, nos quais se ofertava unicamente o estágio para estudantes, com base na Lei n. 6.494 (BRASIL, 1977), e depois regulamentada pela Lei n. 11.180 (BRASIL, 2005b), foram sendo implementados novos programas para o público usuário dos serviços e ações do CIEE/PR. Com o passar do tempo, considerando as mudanças do campo profissional,

foram sendo ofertados programas de assistência social voltados à integração a esse meio, especialmente de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade, propiciando-lhes experiências profissionais. Os Programas desenvolvidos pelo CIEE/PR são: 1. o Programa de Aprendizagem; 2. o Programa de Capacitação e Cidadania (desde 2002), 3. o Programa Social Jovem em Ação, 4. o Programa Social Família em Ação, ambos também criados por esta autora e implantados em 2018; e ainda o 5. O Programa de Estágio que é ofertado desde a fundação do CIEE/PR, em 14 de agosto de 1967.

Todas as referidas ações do CIEE/PR encontram-se previstas no Estatuto Social da Entidade, que em Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 15 de setembro de 2011, sofreu alteração para adaptação de seu conteúdo, visando atender aos parâmetros, serviu-se normativas da assistência social, descrito assim em seu artigo primeiro do Estatuto Social:

Art. 1º: O Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná, abreviadamente CIEE/PR, pessoa jurídica de direito privado, fundado em 14 de agosto de 1967, com foro e sede em Curitiba, Estado do Paraná, à Rua Ivo Leão nº 42, Alto da Glória, é uma associação de âmbito estadual, de fins não econômicos e não lucrativos, beneficente de assistência social e de utilidade pública, regida pela legislação pertinente e por este estatuto. (CIEE/PR, 2011, p. 5).

A entidade também tem como uma de suas características fundamentais o trabalho da equipe multidisciplinar de amplo apoio social, composta por instrutores, pedagogos, psicólogos e assistentes sociais, que compõem um programa de assistência integral, levando sempre em consideração os aspectos sociais, econômicos, educacionais e culturais dos atendidos. Esta equipe multidisciplinar busca de forma constante a transmissão de informações atualizadas, através dos encontros da capacitação teórica; o incentivo à pró-atividade e ao protagonismo juvenil; o estímulo à reflexão crítica e seu papel na mudança pessoal, profissional e social; o alcance de maior qualidade de vida. Essas ações visam à integração de todos que procuram os programas do CIEE/PR, proporcionando o desenvolvimento pleno dos participantes e contribuindo para a redução das diferenças individuais e sociais.

A rede de proteção social, organizada de forma sistematizada e abrangente, da qual o CIEE/PR faz parte enquanto Entidade Beneficente de Assistência Social, é composta por vários atores, sendo entes públicos e privados, organizados em Conselhos. A previsão desta construção social, que tem por base o município dos atendidos, está previsto legalmente, da seguinte forma:

A Carta Constitucional é determinante no que tange à aplicação do modelo descentralizado e participativo, garantindo dessa forma a ampla participação democrática dos mais diversos segmentos da sociedade, por meio de colegiados denominados conselhos, assegurando a paridade de representações da área governamental, não governamental e usuários de serviços. (OLESKI, 2009, p. 92-93).

A atuação em rede permite que as políticas públicas, em parceria com as Instituição privadas dialoguem e assim se potencializem, buscando sempre a melhor condição para o atendido que mais precisa.

Importante destacar que o Programa de Aprendizagem desenvolvido no CIEE/PR está em conformidade com a Lei n. 10.097 (BRASIL, 2000a), possibilitando a inserção de adolescentes e jovens no mundo do trabalho, através de contrato especial com vínculo empregatício e prazo determinado.

2.2 REFLEXÕES ACERCA DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

De acordo com o que estabelece o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), através da Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990 (BRASIL, 1990, n.p.), em seu artigo 2º, considera-se “criança a pessoa com até doze anos de idade incompletos e adolescente aquela entre doze e dezoito anos”.

A palavra “adolescente” vem do particípio presente do verbo em latim *adolescere*, que significa “crescer”. Já o particípio passado, *adultus*, deu origem à palavra “adulto”. Em português, as palavras seriam equivalentes a “crescente” e “crescido”, respectivamente. Apesar de consideramos a fase da adolescência uma “invenção sociológica” relativamente recente, a palavra “adolescente” é cerca de 100 anos mais antiga do que a palavra “adulto” (DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO, c2023, n.p.). Já a palavra “jovem” significa “que ou aquele que está no período da vida entre a infância e a idade adulta” (MICHAELIS, c2023, n.p.).

A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) define “juventude” como a faixa etária que abrange pessoas entre 15 e 24 anos de idade. No entanto, sabemos que a experiência de ser jovem pode variar enormemente em todo o mundo, e que, muitas vezes, juventude é uma categoria fluida e mutável. Como tal, o contexto é sempre um guia importante para a UNESCO na definição de juventude em ocasiões específicas, sendo essa definição flexível variável entre países e regiões (UNESCO, n.d.).

Em virtude do que discorremos até aqui, podemos construir a percepção de

uma consideração prévia de que a aprendizagem profissional é uma oportunidade tanto para o aprendiz quanto para as empresas: oxigenando o espaço profissional trazendo a juventude e o frescor de novas ideias e do novo conhecimento; prepara a/o adolescente e a/o jovem para desempenhar atividades profissionais, proporcionando condições para ele aprender a lidar com diferentes situações do mundo do trabalho. É uma formação técnico-metódica constituída de atividades práticas e teóricas organizadas em tarefas de complexidade progressiva, possibilitando ao aprendiz formação profissional básica. É uma ação de ganha-ganha.

Podemos constatar que a Aprendizagem Profissional, enquanto programa de inclusão ao mundo do trabalho é, principalmente, um programa de prevenção a riscos ainda maiores no que se refere a adolescentes e jovens que já se encontram em situação de vulnerabilidade social, evitando que eles se encaminhem para situações de conflito com a lei e outras também de caráter ilícito. Essa reintegração busca oportunizar uma vida de autonomia, de exercício pleno de seus direitos e de sua cidadania, de permanência na escola regular e no mundo do trabalho.

A palavra “vulnerabilidade” é originária do latim, e, na sua acepção original, designa “ferida” (vulnus). Denomina o lado mais fraco de uma questão, ou ponto pelo qual alguém pode ser atacado ou ferido. Contrapondo Discursos: vulnerabilidade como fator de relativização da autonomia (AZEVEDO, 2021).

Sobre a prioridade do atendimento da situação de vulnerabilidade, trazemos a pontuação, de 2004 quando foi instituída a Política Nacional de Assistência Social no Brasil (PNAS) explicitou em seu texto que:

[...] a vulnerabilidade social, expressa por diferentes situações que podem acometer os sujeitos em seus contextos de vida, é o campo de atuação de suas ações. A concepção de vulnerabilidade denota a multideterminação de sua gênese não estritamente condicionada à ausência ou precariedade de acesso à renda, mas atrelada também às fragilidades de vínculos afetivo-relacionais e desigualdade de acesso a bens e serviços públicos. (CARMO; GUIZARDI, 2021, p. 2).

A determinação legal para a contratação e aprendizes pelas empresas, busca a prioridade na contratação de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social. Assim, a Lei n. 10.097 (BRASIL, 2000a, n.p.), em seu art. 429, determina sobre a obrigatoriedade da cota de contratação que:

[...] os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de

aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Com essas pontuações, vai sendo construído o entendimento de que essa lei não pode ser vista como mero cumprimento legal de contratação de pessoas sob o ponto de vista fiscal. Muito mais que isso, deve ser vista como um programa de inclusão social, especialmente voltado aos que estão em situação de vulnerabilidade, e que os faça se sentir pertencentes a um mundo de promoção social com a quebra dos ciclos de pobreza que se perpetuam nas camadas mais pobres da sociedade brasileira. A transformação de vidas é o lema do trabalho do CIEE/PR e assim, suas equipes estão engajadas nesse princípio, buscando-o, de fato, nas rotinas de trabalho. Considerando que não existe nenhum impedimento de contratação de aprendizes por órgãos públicos, estes, de forma geral, ainda não o fazem.

Como argumento utilizado por esses órgãos, reside a impossibilidade de exceder o percentual previsto na Lei da Responsabilidade Fiscal (BRASIL, 2000b), os órgãos públicos alegam que não possuem orçamento previsto para a contratação de aprendizes em seu quadro de pessoal. Assim, pontuamos a necessidade da responsabilidade do poder público:

O gestor que tem como norte uma forma de gestão voltada à aplicação dos princípios constitucionais administrativos, bem assim ao princípio da Prioridade Absoluta garantida às crianças e aos adolescentes não se enfraquecem diante da lei de responsabilidade civil, muito ao contrário, se empoderam quanto a sua atribuição e competência, fazendo se cumprir os ditames legais constitucionais. (BOWEN, 2016, n.p.).

A partir desse discurso de impossibilidade de contratação por órgãos públicos, criou-se a chamada contratação indireta, ou seja, o aprendiz pode ser registrado e contratado pela instituição formadora, mas o aprendiz cumpre a cota obrigatória legal na contratante, que repassa os valores de salários, benefícios e encargos sociais para a instituição sem fins lucrativos (ISFL). Dessa forma, os valores pagos aos aprendizes não entram como encargos de custo de pessoal nos órgãos públicos, o que permite a margem de contratação de prefeituras, secretarias, entre outros da esfera municipal, estadual e federal.

Essa oportunização de vagas pelo poder público seria de grande valia para os adolescentes e jovens, levando em conta que a procura pelas vagas é sempre muito maior do que as oportunidades ofertadas. Outra situação importante de registrar é que

anualmente, milhares de brasileiros ingressam na faixa etária de aptidão para a profissionalização e para o mundo do trabalho e essa conta entre procura e de oferta, nunca fecha.

É comum ouvirmos o termo: “lugar de criança é na escola”. Deveríamos complementar, respondendo mais que isso: “lugar de criança é no orçamento público, nas políticas públicas”. Como exemplo, citamos os dados do CIEE/PR, baseados no ano de 2022, no qual tivemos 10 mil aprendizes contratados e 25 mil cadastrados aguardando uma oportunidade de aprendizagem (SISTEMA PORTAL SGE CIEE/PR, 2022).

Acompanhando as mudanças globais do século XXI, o Brasil compactua com o discurso da proteção integral de crianças e adolescentes e está atento às exigências na linha da defesa e garantias de direitos humanos:

Vale anotar que, por regra básica de hermenêutica jurídica, considera-se que a lei (ou, no caso, nada menos que a Constituição Federal), não contém palavras inúteis, sendo certo que se o constituinte entendeu necessário dizer que a criança e o adolescente não apenas devem ser tratados de forma prioritária por parte do Poder Público, mas que essa prioridade deve ser absoluta, ou seja, a “prioridade das prioridades”, é porque não quis que pairasse qualquer dúvida ou houvesse margem para qualquer discussão acerca da área a ser atendida em primeiro lugar por intermédio das mais diversas políticas públicas, vinculando assim as decisões do administrador público (que por sinal devem ser tomadas em conjunto com a sociedade através dos Conselhos de Direitos da Criança e do Adolescente), seja qual for sua orientação ideológica ou político-partidária. (BOWEN, 2016, n.p.).

A busca por políticas públicas de inclusão e de permanência de adolescentes e jovens, no Brasil, tem uma linha de tentativas, sucessos e insucessos. A preocupação na busca pelo sucesso deve ser sempre com base nas necessidades urgentes dos usuários, não podendo dar espaço para a implantação de políticas públicas que não venham a atender o projeto estabelecido inicialmente. Além do custo financeiro desses insucessos, movimentar a máquina pública para a criação e aplicação de uma nova política é sempre um grande investimento de pessoal, de tempo e de energia. Por isso, é tão importante manter as políticas que deram certo.

Por intermédio da Lei n. 10.748 (BRASIL, 2003), foi criado o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os jovens (BRASIL, 2003), sendo posteriormente alterado pela Lei n. 10.940 (BRASIL, 2004a) e regulamentado pelo Decreto n. 5.199 (BRASIL, 2004b). Mesmo com todos os esforços para que esse programa obtivesse sucesso, buscando o alcance dessa faixa etária, não foram

atingidas as metas propostas. Assim, paulatinamente, a aprendizagem foi ocupando o lugar do Programa Nacional Primeiro Emprego (BRASIL, 2003).

Anunciado com entusiasmo pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o programa do governo Primeiro Emprego fracassou. Desde julho de 2003, conseguiu empregar 3.936 jovens, quando o plano inicial era 260 mil vagas por ano – o que daria 715 mil jovens empregados nesses 33 meses (PORTAL APRENDIZ, 2006, n.p.).

O programa só alcançou 0,55% do pretendido, o que levou o governo a deixar de lado a ideia, de pagar a empresas R\$ 1,5 mil por ano para contratarem jovens de 16 a 24 anos. Pior: o programa, hoje, repassa dinheiro para empresas que tradicionalmente já contratam jovens e continuariam a fazê-lo mesmo o Primeiro Emprego não existindo mais. Uma das razões apontadas para o insucesso é de 80% dos desempregados nessa faixa etária não procuram o primeiro emprego, já trabalharam antes, mas foram demitidos. “Há uma alta rotatividade e isso pode ocorrer por várias razões: desistência, falta de qualificação, volta aos estudos. Mas não necessariamente por falta de experiência”, explica a economista Priscila Flori, da Confederação Nacional da Indústria (CNI), que tem uma tese a respeito do assunto (PNEPE, 2006, n. p.).

Dessa forma, em 2005, o Decreto n. 5.598 (BRASIL, 2005a) altera a idade do Programa de Aprendizagem, que era de 14 a 18 anos, para 14 a 24 anos, buscando alcançar os beneficiários do PNPE.

O poder público constituído através de seus mecanismos de inclusão ao mundo do trabalho, aparenta ter tido alguma dificuldade em criar e conduzir políticas públicas que priorizem o adolescente e o jovem. Por isso, o Brasil conta com instituições do Terceiro Setor que possuem em seu objeto de ação o encaminhamento do público com essa faixa etária ao mundo do trabalho, como é o Sistema Nacional CIEE, presente em todos os estados brasileiros, entre eles o Paraná.

Segundo Britto (2022), os jovens entre 15 e 29 anos correspondem a 23% da população brasileira, somando mais de 47 milhões de pessoas. Destaca-se que mais da metade de todas as crianças e adolescentes brasileiros são afrodescendentes e um terço dos cerca de 820 mil indígenas do país, é criança.

Para o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), a face mais trágica das violações de direitos que afetam meninos e meninas no Brasil são os homicídios de adolescentes: a cada hora, alguém entre 10 e 19 anos de idade é assassinado no

país; quase todos são meninos, negros e moradores de favelas (UNICEF, n.d.).

O Brasil tem uma das legislações mais avançadas do mundo no que diz respeito à proteção da infância e da adolescência. É ainda signatário de todos os Tratados Internacionais mais importantes relacionados aos Direitos Humanos e aos Direitos da Criança e do Adolescente. “No entanto, é necessário adotar políticas públicas capazes de combater e superar as desigualdades geográficas, sociais e étnicas do país e celebrar a riqueza de sua diversidade” (UNICEF, n.d., n.p.).

Tendo como base as solicitações de perfil de estudantes, adolescentes e jovens, feitas pelas empresas contratantes de estagiários e aprendizes, podemos pontuar que o mundo do trabalho, e alargando um pouco mais essa percepção, que a sociedade atual vivencia uma nova revolução, que é a era do conhecimento como pilar que sustenta a economia globalizada e, por conta disso, cada vez mais se exige qualificação e educação constante como requisito para ingressar no mundo do trabalho.

Notadamente, a faixa etária que mais enfrenta dificuldades para a inserção nesse mundo é exatamente aquela que representa o público-alvo das ações assistenciais do CIEE/PR, ou seja, adolescentes e jovens com idade entre 14 e 24 anos, prioritariamente os que se encontram em situação de vulnerabilidade, justamente pela falta de preparo e da experiência tão exigida pelas empresas contratantes.

O contexto histórico traz o esclarecimento das questões que foram evoluindo até chegarmos ao que é a Lei da Aprendizagem nos dias atuais. A condição da prioridade aos adolescentes, entre 14 e 18 anos, deu-se pela referida lei, porém, no ano de 2005, surge o Decreto n. 5.598 (BRASIL, 2005a), determinando uma nova perspectiva: a de que o aprendiz pode ser o adolescente e o jovem entre 14 e 24 anos, sem idade máxima limite para o ingresso de pessoas com deficiência (PCD).

A obrigatoriedade da permanência na escola constitui uma forma importante de manter o aprendiz com assiduidade escolar até o fim do ensino médio. Após a conclusão dessa etapa educacional, não se faz mais obrigatória a necessidade de vincular o estudo com o contrato de aprendizagem, embora essa seja uma premissa sempre ressaltada para os aprendizes nos encontros de capacitações teóricas. Nesse sentido. A união de políticas públicas, em sistema de rede de proteção, unindo a saúde, a educação, a assistência social, fortalece o usuário que mais precisa:

Entende-se por políticas públicas o resultado da dinâmica do jogo de forças que se estabelecem no âmbito das relações de poder, relações essas constituídas pelos grupos econômicos e políticos, classes sociais e demais organizações da sociedade civil. Tais relações determinam um conjunto de ações atribuídas à instituição estatal, que provocam o direcionamento (e/ou redirecionamento) dos rumos de ações de intervenção administrativa do Estado na realidade social e/ou de investimentos. Nesse caso, pode-se dizer que o Estado se apresenta apenas como um agente repassador à sociedade civil das decisões saídas do âmbito da correlação de força travada entre os agentes do poder. (BONETTI, 2018, p. 18).

Como descreve Fonseca (2017, p. 16), houve uma mudança de paradigma da visão que se tinha da criança e do adolescente até então:

A Constituição de 1988 revolucionou o tratamento dos brasileiros em idade infantil ou juvenil. Absorveu a doutrina internacional da proteção integral das crianças e adolescentes. O Art. 227 da carta de 1988, fixa como prioritária a ação conjunta do Estado e da sociedade a fim de garantir cidadania às crianças e aos adolescentes. A doutrina em análise os concebe como cidadãos plenos, sujeitos de direitos e obrigações a quem o Estado, a família e a sociedade devem atender prioritariamente. Criaram-se os Conselhos Nacionais, Estaduais e Municipais, justamente para implementar a ação paritária entre o Estado e a sociedade na fixação das políticas de atendimento aos pequenos cidadãos.

A partir desse conceito, as crianças e os adolescentes se afirmaram como cidadãos de direito, com espaços de fala, necessidades específicas e prioridade absoluta de amparo e atendimento.

Portanto, podemos considerar que, fundamentado nesse importante documento, a Constituição Federal, a partir deste momento o acesso à educação e à profissionalização se tornam um direito básico de toda criança e adolescente, assim como a proibição do trabalho infantil e juvenil. Desse modo, a criança e o adolescente passam a ser reconhecidos como seres em desenvolvimento moral, físico, psicológico e social, cabendo à sociedade o dever de garantir que todo esse processo seja respeitado e observados os adolescentes e jovens como sujeitos de direitos.

O adolescente, contudo, a partir dos 14 anos, poderá trabalhar como Jovem Aprendiz nas empresas, desde que esse trabalho não afete sua presença na escola regular nem sua integridade no processo de evolução. Além disso, devem ser acompanhados e supervisionados por profissionais indicados pela empresa contratante para a capacitação prática e por profissionais da equipe multidisciplinar da instituição formadora, para que possam orientá-los em todo o período de contrato.

O artigo 227 da Constituição Federal (BRASIL, 1988) abriu portas para que outros documentos surgissem em seu apoio, como foi o caso do ECA (BRASIL, 1990),

que reforçou, com maestria, a importância da educação no processo de desenvolvimento da criança e do adolescente, contribuindo com a luta contra o trabalho infantil. Para exemplificarmos, separamos alguns artigos do ECA os quais dialogam com essa ação contra o trabalho infantil:

Art. 4. É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Art. 53. A criança e o adolescente têm direito à educação, visando ao pleno desenvolvimento de sua pessoa, preparo para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho [...].

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios: I – garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; II – atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; III – horário especial para o exercício das atividades.

Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

- noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

- perigoso, insalubre ou penoso;

- realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

- realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada. (BRASIL, 1990, n.p.).

O art. 69 do Estatuto traz uma orientação bastante especial, pela condição da faixa etária do adolescentes, pelo momento da vida que é reconhecido pelo desenvolvimento, sendo a fase que antecede a idade adulta:

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

- respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

- capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho. (BRASIL, 1990, n.p.).

Podemos perceber com os artigos supracitados, a partir do ECA (BRASIL, 1990) há uma modernização a respeito dos direitos da infância com uma lei específica

e íntegra que oportuniza ao jovem a partir de 14 anos trabalhar (em condições especiais que não afetem sua plenitude). Dá-se início a um embasamento teórico e jurídico de forma densa e minuciosa acerca dessa temática. Reconhecer que o jovem com 14 anos ou mais, em processo de formação, só poderá trabalhar sob tais condições, podendo penalizar a empresa que não respeitar esse contrato, é um avanço significativo e solene, tornando o ECA um dos documentos mais inovadores do Brasil e do mundo.

Em virtude do que descrevemos até o momento, percebemos que o terreno estava adequado para que o Presidente da República sancionasse a Lei n. 10.097 (BRASIL, 2000a), a qual, a partir da modificação da CLT, precisamente dos artigos 402, 403, 428, 429, 430, 431 e 433, instituiu a Lei Nacional da Aprendizagem.

Um nome importante em todo esse processo de criação da Lei do Jovem Aprendiz é o do desembargador do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (TRT/PR), Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2017), então Procurador do Ministério Público do Estado de São Paulo nos anos 1990 liderou uma comissão no Brasil, que combatia o trabalho infantil, fiscalizando possíveis práticas em território nacional e normatizando a lei que futuramente seria a Lei da Aprendizagem.

No processo de fiscalização, advento e fruto do documento do ECA (Brasil, 1990), Fonseca (2013) encontrou diversas situações de crianças, adolescentes e jovens que estavam trabalhando sem quaisquer direitos. Um exemplo:

Em 1992, a Procuradoria Regional do Trabalho da cidade de Campinas, duas entidades de cunho assistencial cuja finalidade precípua seria a de inserir os adolescentes no mercado de trabalho, sem, no entanto, assegurar-lhes direitos trabalhistas. [...]. Recebemos notícias de adolescentes que se acidentavam no trabalho e deixavam de ser atendidos pela previdência; meninas que engravidavam eram sumariamente dispensadas sem haver direitos. (FONSECA, 2013, p. 99).

Esse breve exemplo não é um fato isolado, pois a Procuradoria do Trabalho, ao fiscalizar e investigar as relações de trabalho de adolescentes e jovens, encontrava, de forma massiva, situações em que os direitos básicos estavam sendo violados, dando forma à necessidade da atualização das normativas que tratassem da aprendizagem. De acordo com a nova lei, instituída pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, evidenciaram-se algumas premissas:

a) A garantia de formação técnico-profissional a todos os aprendizes; b) o salário do aprendiz, proporcional a sua carga horária de trabalho; c) a

determinação do percentual máximo para contratação de aprendizes, estipulado em 15% dos trabalhadores contratados em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (BRASIL, 2000a, n.p.).

À vista disso, percebemos que a aprendizagem profissional toma outro rumo, garantindo ainda mais direitos aos jovens trabalhadores; os aprendizes terão todos os direitos garantidos pela CLT e passarão, além de exercer atividade prática e remunerada em uma empresa, a ter capacitação teórica, ou formação técnico-profissional³ em entidades formadoras vinculadas aos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou em Organizações Não Governamentais (ONGs). Essa lei passou por algumas mudanças desde sua criação, sendo que a mais significativa até o momento, segundo Costa (2019, p. 78), foi

[...] em 2005, durante o governo do presidente Luís Inácio Lula da Silva [...] através do Decreto n. 5.598, de 1º de dezembro de 2005, que, em seu texto final, determina a todas as médias e grandes empresas a contratação de 5 a 15% de seus funcionários na qualidade de jovens aprendizes. Outras mudanças significativas dizem respeito à exigência de matrícula e frequência à escola, até que se tenha concluído, no mínimo, o ensino médio. Essa exigência de escolaridade foi ampliada pela Lei 11.788/2008, enquanto, na Lei 10.097/2000m exigia-se apenas o ensino fundamental. Além do aumento da escolaridade mínima, essa lei também institui a ampliação do tempo de contrato para pessoas com deficiência – delimitando em 24 meses para pessoas sem deficiência – e retirou o teto de 24 anos para que essas pessoas possam estar em condições de aprendizes.

Portanto, paralelamente em virtude do que foi descrito até aqui, percebemos que a Lei da Aprendizagem é fruto de uma história na qual os trabalhadores e trabalhadoras, nacionais lutaram por melhores condições de trabalho para si e para suas famílias. Percebemos a evolução da lei e das pesquisas, pois o conceito de “infância, adolescência e juventude” foi se ampliando e se tornando mais robusto, fazendo com que a legislação que lidasse com o trabalho infantil e ensino técnico-profissional se atualizasse, promovendo o acesso à profissionalização e resguardando direitos básicos à população.

A diferença entre a oferta de vagas e a procura pelos adolescentes é imensa. Assim, outra área de importante mobilização, que precisa ser feita é a contratação pelos órgãos públicos, pois somente as empresas privadas não conseguirão absorver as pessoas que anualmente precisam ingressar no mundo do trabalho.

³ “Art. 6º. Endente-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho” (BRASIL, 2005, n.p.).

Assim, precisamos estar prontos, e nesta linha, destacamos:

Levando-se em consideração que o estado nas sociedades democráticas em todos os seus níveis, posta-se como um grande empregador, sendo responsável pela contratação de cerca de 25% da força de trabalho disponível, imaginemos quantas vagas poderiam ser criadas aos jovens e adolescentes na modalidade de aprendizagem quantas vidas poderiam ser redirecionadas no caminho da realização profissional, cultural, social e espiritual. (SANTOS, 2009, p. 132).

A todo o momento é importante lembrar a importância dessa lei, pois ela sofre ameaças rotineiramente, como ocorreu no ano de 2022 com a Medida Provisória n. 1.116 (BRASIL, 2022a), que tentou trazer mudanças que tornassem instáveis todas essas conquistas históricas. Isso representaria um retrocesso significativo para os jovens vulneráveis socialmente que buscam oportunidades de trabalho e inclusão social, sendo mais um entrave para que possam alcançar suas perspectivas e sonhos e viverem em um mundo mais igualitário e justo. Em respeito a esta geração e às que ainda virão, cabe a nós a responsabilidade de fazer valer todos os direitos já conquistados, fortalecê-los e ampliá-los.

3 O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM NO CIEE/PR

O Programa de Aprendizagem desenvolvido pelo CIEE/PR, conforme determinação da Lei n. 10.097 que alterou os artigos da CLT de 428 ao 435 (BRASIL, 2000a), teve início em 2004 por meio de uma parceria via Sistema Nacional CIEE para que todos os estados atendessem à Caixa Econômica Federal, inclusive o Paraná. Conforme previsto na legislação, a modalidade executada no contrato com a Caixa Econômica Federal foi na forma chamada de contratação indireta, ou seja, a Instituição formadora é também a contratante, sendo assim, o CIEE/PR, além de formador de aprendizes. Citamos o artigo 431 da CLT, que permite tal ação:

A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços. (BRASIL, 2000a, n.p.).

Como passo seguinte e compondo uma tendência de evolução natural da situação, considerando ainda o considerável aumento das fiscalizações dos órgãos responsáveis, especialmente o Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, se fez necessária a implantação de um Programa de Aprendizagem próprio do CIEE/PR para disponibilizar aos parceiros que porventura fossem fiscalizados para o cumprimento da cota legal da aprendizagem, estabelecida entre 5% no mínimo e 15% no máximo de aprendizes em seus quadros funcionais. (BRASIL, 2000a). O Programa assim, foi totalmente originado e pensado no e para o CIEE/PR, além da necessidade de atender aos parceiros, foi também em decorrência de uma opção da Instituição em não fazer, naquele momento, nenhuma parceria com outra instituição, seja para ter acesso ou coparticipação para a criação do modelo pedagógico, condução da área operacional, legal, de divulgação para as empresas contratantes ou de organização da equipe multidisciplinar, gerando assim total autonomia e liberdade para a criação, implantação e condução do Programa de Aprendizagem do CIEE/PR.

Naquele momento, coube a autora, atendendo a um pedido da então Diretoria do CIEE/PR, presidida pelo Diretor Presidente, Luiz Nicolau Mäder Sunyé, a elaboração, organização, validação e implantação do Programa de Aprendizagem para todo o Estado, visando atender aos parceiros de iniciativa pública ou privada que necessitassem contratar aprendizes para o cumprimento da cota legal obrigatória.

Assim, em agosto de 2006, mês do aniversário de 39 anos do CIEE/PR fez-se a cerimônia de início da primeira turma com 40 aprendizes do Programa, inteiramente criado pela autora e validado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – Superintendência Regional do Trabalho no Paraná (SRTE/PR), constando que o mesmo estava em consonância com as legislações vigentes. A partir daquele momento, o CIEE/PR estava oficialmente apto a ser procurado pelos estabelecimentos que precisavam contratar aprendizes (em Anexo A, imagem da data inicial do programa).

O Programa de Aprendizagem começou tímido no CIEE/PR. Entre os períodos de 2004 e 2006, apenas a autora realizava as ações operacionais do Programa, até que se esperasse um resultado maior no impacto do Programa junto à comunidade paranaense. Contava com uma colega no setor do RH que administrava os contratos dos aprendizes da Caixa Econômica Federal, por esta parceria ser na modalidade empregador, que une a formação teórica e o registro legal de empregado.

Contudo, em pouco tempo, a equipe precisou ser ampliada, conforme as demandas foram surgindo, o aumento da procura pelas empresas, a busca dos adolescentes e jovens e pelas especificidades da legislação sobre o tema.

Citamos especialmente, além da complexidade do Programa de Aprendizagem, por atender adolescentes e jovens, prioritariamente em situação de vulnerabilidade social e econômica, por unir a capacitação teórica, prática e o acompanhamento multidisciplinar, ainda temos toda a parte legal do Programa: a obrigatoriedade de validação dos cursos junto ao MTE e a mesma obrigatoriedade dos registros nos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA's). Pontuamos o esclarecimento desta obrigatoriedade:

Conforme estabelece o art.91 do ECA e o art. 2º da Resolução CONANDA nº 74/01, as entidades sem fins lucrativos de assistência ao adolescente e à educação profissional só podem funcionar após o registro no CMDCA. Assim, a falta do registro no CMDCA impossibilita à ISFL ministrar cursos de aprendizagem destinados a adolescentes com idade entre 14 e 18 anos. (BRASIL, 2010, p. 20).

Ainda, pelo o contexto da proteção dos direitos da criança e do adolescente, sob as normativas do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, os respectivos CMDCA's que possuem Resoluções específicas, sendo de responsabilidade dos conselhos municipais a análise e validação tanto da Entidade, que se propõem a realizar a execução do Programa de Aprendizagem no município,

quanto do curso de aprendizagem a ser apresentado. Para isso, além dos requisitos específicos que podem ser exigidos pelo CMDCA, as ISFL devem cumprir pré-requisitos básicos previstos no art. 91 do ECA:

Art. 91. As entidades não-governamentais somente poderão funcionar depois de registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, o qual comunicará o registro ao Conselho Tutelar e à autoridade judiciária da respectiva localidade.

§ 1º Será negado o registro à entidade que: (Incluído pela Lei nº 12.010, de 2009) Vigência

- a) não ofereça instalações físicas em condições adequadas de habitabilidade, higiene, salubridade e segurança;
- b) não apresente plano de trabalho compatível com os princípios desta Lei;
- c) esteja irregularmente constituída;
- d) tenha em seus quadros pessoas inidôneas.

e) não se adequar ou deixar de cumprir as resoluções e deliberações relativas à modalidade de atendimento prestado expedidas pelos Conselhos de Direitos da Criança e do Adolescente, em todos os níveis. (Incluída pela Lei nº 12.010, de 2009). (BRASIL, 1990, n.p.).

Após todo o trâmite para validação de registro tanto da Instituição quanto do respectivo curso do programa de aprendizagem solicitado ao conselho municipal, a equipe da ISFL há que se atentar para os prazos de renovações e manutenções dos respectivos registros, sendo que, para o caso de documentação que não siga o devido processo determinado pelo conselho, poderá acarretar o cancelamento do registro e conseqüentemente, a impossibilidade de atuação na aprendizagem naquele município, conforme o art. 91 do ECA, § 2º:

O registro terá validade máxima de 4 (quatro) anos, cabendo ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, periodicamente, reavaliar o cabimento de sua renovação, observado o disposto no § 1º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 12.010, de 2009). (BRASIL, 1990, n.p.).

O Programa de Aprendizagem permite às ESFL que o executam, que solicitem junto ao Ministério da Cidadania (ou outro que estiver destinado para este fim), um registro com o título denominado Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEBAS). Este certificado, além de comprovar com base nas normas legais que a Instituição cumpre com toda a legislação da assistência social e que realiza a aprendizagem como um programa reconhecidamente de assistência social por priorizar o público mais vulnerável, o CEBAS permite que a referida Instituição tenha isenção de impostos pelo trabalho desenvolvido, na forma que:

Conclui-se que as entidades de assistência social têm direito ao benefício da imunidade tributária em relação aos impostos municipais (IPTU, ISS e ITBI), estaduais (ICMS, ITCMD e IPVA) e federais (IRPJ), assim como às contribuições sociais (quota patronal INSS, SAT/RAT, PIS, COFINS, CSLL). Para tanto, deve cumprir todos os requisitos elencados no art. 14 do Código Tributário Nacional. O reconhecimento de tal benefício pode ser requerido perante às Autoridades Administrativas Fiscais Federais, Estaduais e Municipais. (MENDES, 2021, n.p.).

Por essa normatização legal, percebe-se que as ISFL que são de assistência social, cumprem um papel importante e que poderia ser cumprido pelo poder público, mas que por diversos motivos, não está sendo feito. Assim, a contrapartida de benefícios fiscais são importantes para essas Instituições, observando que os valores de impostos podem ser reinvestidos nas próprias ações voltadas para a comunidade, em especial, as mais vulneráveis.

A aprendizagem profissional do CIEE/PR, observa atentamente normativas constitucionais, onde temos na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXXIII, a consideração de faixa etária de adolescente, o trabalhador entre 16 a 18 anos de idade (BRASIL, 1988). De 14 a 16 anos, temos o art. 60 do ECA que diz nesse sentido: “É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz” (BRASIL, 1990, n.p.).

O referido artigo ainda reproduz uma parte do artigo 227 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que estabeleceu o princípio da proteção integral da criança e do adolescente. A procuradora Giselle Alves de Oliveira, do Ministério Público do Trabalho de São Paulo, lembra que o artigo constitucional ainda resguarda as crianças e os jovens brasileiros de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão: “O respeito aos direitos humanos fundamentais das crianças e adolescentes e o combate ao trabalho infantil é um desafio de todos, principalmente do Estado Brasileiro” (CRIANÇA LIVRE DE TRABALHO INFANTIL, 2018, n.p.).

No artigo 63, o ECA (BRASIL, 1990, n.p.) determina que:

[...] a formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios: I – garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; II – atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; III – horário especial para o exercício das atividades.

Há algumas particularidades para os aprendizes. A lei determina, por exemplo, que empregadores de aprendizes depositem 2% da remuneração dos jovens no

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Um trabalhador contratado fora dos programas de aprendizes tem direito a um depósito de 8%, segundo a CLT.

Ainda, no art. 69:

O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros: I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento; II – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho. (BRASIL, 1990, n.p.).

O art. 68, do mesmo Estatuto, traz luz sobre o termo “trabalho educativo”:

[...] o programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

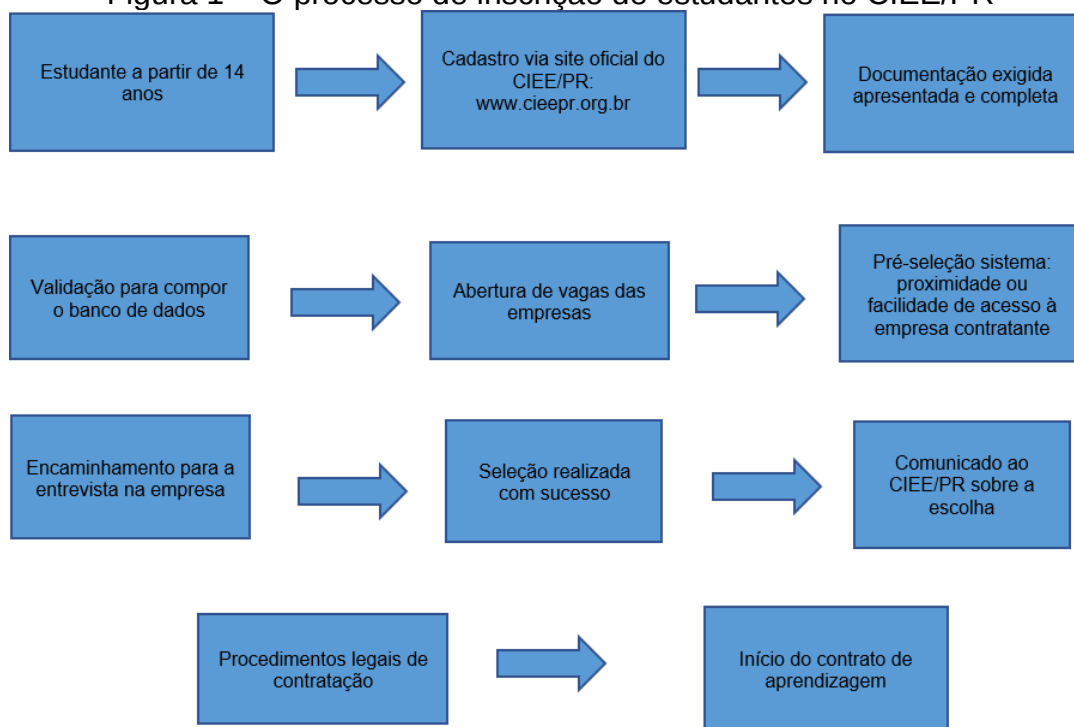
1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo. (BRASIL, 1990, n.p.).

O adolescente, a partir de 14 anos completos, que tem interesse em participar do Programa de Aprendizagem pelo Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná (CIEE/PR) deve fazer o cadastro no portal www.cieepr.org.br, completar todos os campos e enviar os documentos pessoais e a Declaração de Matrícula atualizada, para que seu nome faça parte e fique disponível para convocação, no banco de dados da instituição. Após esse cadastro concluído, as vagas abertas pelas empresas contratantes ficam disponibilizadas para que os aprendizes sejam encaminhados às respectivas entrevistas.

A Figura 1 apresenta como se dá o processo de inscrição de estudantes no CIEE/PR.

Figura 1 – O processo de inscrição de estudantes no CIEE/PR

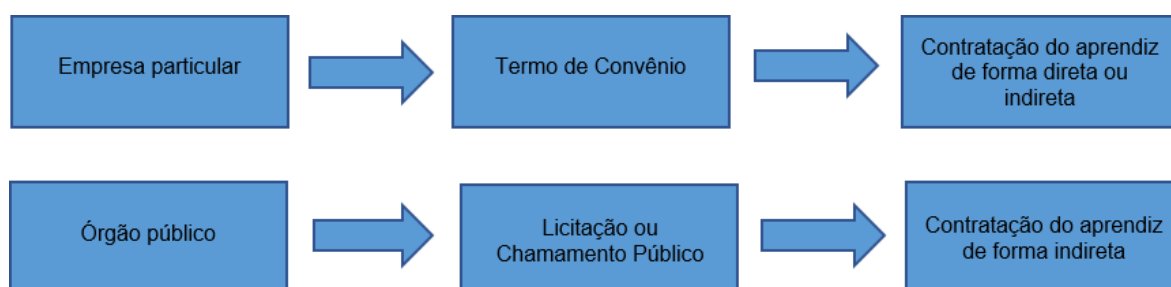


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para que as empresas contratantes de aprendizes possam ter acesso à firmação dos adolescentes e jovens para o cumprimento da cota obrigatória exigida por lei, elas devem firmar convênio com o CIEE/PR. Mesmo que a empresa já seja parceria do CIEE/PR para a contratação de estagiários, existe a necessidade de um novo convênio, que determina as regras da parceria conforme a Lei da Aprendizagem Lei n. 10.097 (BRASIL, 2000a).

A Figura 2 mostra como se dá o processo de formalização de parceria com contratantes de aprendizes.

Figura 2 – Formalização de parceria com contratantes de aprendizes



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

3.1 HISTÓRICO DA APRENDIZAGEM NO CIEE/PR

O início da aprendizagem no CIEE/PR se deu por conta de uma parceria do CIEE (Sistema Nacional) com a Caixa Econômica Federal, no curso de Aprendizagem em Serviços Bancários, que foi iniciada em 2004, em todos os estados brasileiros, inclusive o Paraná. Em seguida, no ano de 2006, o CIEE/PR deu início à criação de Programas de Aprendizagem para as empresas da iniciativa privada, que já eram parceiras do CIEE/PR no Programa de Estágio. Assim, em agosto de 2006, mês do aniversário de 39 anos do CIEE/PR, foi iniciada a primeira turma 01 de Aprendizagem em Serviços Administrativos para as empresas privadas que deviam cumprir a cota de aprendizes conforme a determinação legal, sendo entre 5% no mínimo e 15% no máximo do seu número de empregados.

O Programa de Aprendizagem em 2004, com a Caixa Econômica Federal, seguiu os parâmetros estabelecidos entre o banco e o CIEE Nacional, sendo repassado aos estados, inclusive o Paraná, a tarefa de cumprir o estabelecido para o cumprimento da cota de aprendizes. O curso específico dessa parceria era o de Aprendizagem em Serviços Bancários, devido às atividades serem compatíveis com o ramo do contratante (CIEE/PR, 2017).

Com o passar do tempo, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) foi ajustando os procedimentos de fiscalização das instituições formadoras, em virtude das demandas nas atualizações e especificações na legislação da aprendizagem.

Então, em 2006 não existia um sistema de informática, ou seja, um portal específico do MTE para a inserção dos dados do curso de aprendizagem que a instituição desejava validar. A validação do curso era feita de forma física, o Programa de Aprendizagem e Plano de Ação eram entregues diretamente aos auditores fiscais na Superintendência Regional do Trabalho do Paraná (SRTE/PR). E este foi o trâmite seguido pela autora, para a validação do primeiro curso de aprendizagem do CIEE/PR, que iniciou a turma de número 1 em agosto de 2006, com 40 adolescente participantes em Serviços Administrativos, que existe até os dias atuais.

Também foi criado pelo MTE, com o objetivo de facilitar a ação das ISFL e atender a legislação, o Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (CONAP), o qual determina as diretrizes para validação e registro dos cursos de todo o Brasil, que é seguido pelas Instituições Formadoras de Aprendizes do Brasil.

Atualmente, todos os dados dos cursos são registrados no portal do MTE, no qual todo o processo é inserido na plataforma eletrônica e validado pela equipe técnica responsável do Ministério do Trabalho e Emprego, em Brasília/DF.

No Quadro 1, apresentamos um cronograma atualizado (2022) completo de um curso de Aprendizagem em Serviços Administrativos, com duração de 16 meses e sendo quatro horas diárias, do CIEE/PR.

Quadro 1 – Curso de Programa de Aprendizagem em Serviços Administrativos (2022)

Encontro	Módulo	MÓDULO I – INICIAL NTEGRADOR
1	Módulo I	Acolhida e Programa de Aprendizagem
2	Módulo I	História e função dos direitos humanos na sociedade
3	Módulo I	Consciência Sustentável
4	Módulo I	Cidadania e Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)
5	Módulo I	Inclusão digital
6	Módulo I	Técnicas de Comunicação
7	Módulo I	Diversidade cultural e identidade
8	Módulo I	Noções gerais sobre saúde no trabalho
9	Módulo I	Raciocínio lógico – Matemático
10	Módulo I	Informática – Microsoft Word I
11	Módulo I	Prevenção ao uso de drogas
12	Módulo I	Sexualidade humana
13	Módulo I	Noções e direitos trabalhistas
14	Módulo I	Cultura da Paz e comunicação não violenta
15	Módulo I	Informática – Excel I
16	Módulo I	Políticas de Segurança Pública
17	Módulo I	Responsabilidade socioambiental
18	Módulo I	Educação fiscal
19	Módulo I	Normas regulamentadoras de segurança no trabalho
20	Módulo I	Protagonismo Juvenil
		MÓDULO II - GERAL
21	Módulo II	Linguagem no ambiente de trabalho
22	Módulo II	Matemática empresarial
23	Módulo II	Relação socioprofissional e ética
24	Módulo II	Competências Socioemocionais
25	Módulo II	Juventude e Empregabilidade
26	Módulo II	Informática – Word II
27	Módulo II	Desenvolvendo habilidades pessoais e de Liderança
28	Módulo II	Empreendedorismo e geração de renda
29	Módulo II	Administração do tempo
30	Módulo II	Relação e postura no ambiente de trabalho
31	Módulo II	Libras – Língua Brasileira de Sinais – Básico
32	Módulo II	Postura nas redes sociais
33	Módulo II	Atendimento ao Público
34	Módulo II	Matemática – juros simples
35	Módulo II	Marketing pessoal
36	Módulo II	Produção e compreensão de textos

37	Módulo II	Direito do consumidor
38	Módulo II	Informática – Excel II
39	Módulo II	Qualidade de vida
40	Módulo II	Inteligências múltiplas no sucesso pessoal e profissional
41	Módulo II	Desafios no mundo do trabalho
42	Módulo II	Comunicação empresarial e escrita no trabalho
43	Módulo II	Desenvolvimento do potencial criativo
44	Módulo II	Noções de Oratória
45	Módulo II	Noções de Primeiros Socorros
46	Módulo II	Jogos, dinâmicas e vivências de grupo
47	Módulo II	Informática – PowerPoint
48	Módulo II	Educação Financeira
49	Módulo II	Educação Alimentar
50	Módulo II	Orientação e Projeto profissional
		MÓDULO III – ESPECÍFICO PROFISSIONALIZANTE
51	Módulo III	Organização e sociedade
52	Módulo III	Sistema de gestão de qualidade empresarial
53	Módulo III	Técnica e estratégias de relacionamento com o cliente
54	Módulo III	Comportamento organizacional
55	Módulo III	Empreendedorismo social
56	Módulo III	Folha de pagamento
57	Módulo III	Inovação empresarial
58	Módulo III	Marketing de relacionamento
59	Módulo III	Técnicas de negociação
60	Módulo III	Planejamento financeiro
61	Módulo III	Psicologia organizacional
62	Módulo III	Marketing digital
63	Módulo III	Tecnologia e Produtividade empresarial
64	Módulo III	Matemática financeira
65	Módulo III	Princípios da administração
66	Módulo III	Caracterização da estrutura empresarial
67	Módulo III	Arquivamento e métodos de classificação e organização
68	Módulo III	Gestão de Compras e Aquisições de Materiais
69	Módulo III	Recebimento e distribuição de materiais
70	Módulo III	Documentos financeiros
71	Módulo III	Administração do Terceiro Setor
72	Módulo III	Rentabilidade empresarial
73	Módulo III	Planejamento estratégico
74	Módulo III	Representação visual da organização
75	Módulo III	Logística e cadeia de suprimentos
76	Módulo III	Economia e sistema financeiro brasileiro
77	Módulo III	Documentos administrativos
78	Módulo III	Modais de Transporte
79	Módulo III	Sistemas de Gestão de estoque
80	Módulo III	Gestão Estratégica de Custos
81	Módulo III	Estratégias de mercado
82	Módulo III	Administração e racionalização
83	Módulo III	Práticas de autogestão
84	Módulo III	Quadro de Distribuição de Funções (QDT)

85	Módulo III	Plano de Cargos e Salário
86	Módulo III	Gestão da produção
87	Módulo III	Matemática Comercial
88	Módulo III	Licitações e Contratos
89	Módulo III	Estatística Aplicada
90	Módulo III	Introdução à Economia
91	Módulo III	Processo de Tomada de Decisão
92	Módulo III	Gestão de Pessoas
93	Módulo III	Noções de Direito Administrativo
94	Módulo III	Matemática – Juros Compostos
95	Módulo III	Noções básicas de Contabilidade
96	Módulo III	Compliance (Conformidades empresariais)
97	Módulo III	Plano de Negócios
98	Módulo III	Sistemas de informações gerenciais
99	Módulo III	Indicadores para gestão de resultados
100	Módulo III	Projeto inovação

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O curso descrito aqui possui uma carga horária teórica de 400 horas, carga horária prática de 880 horas, totalizando 1.280 horas, com duração de 16 meses.

Desde o primeiro curso registrado pelo CIEE/PR junto ao MTE. em 2006, no itinerário chamado de Módulo Inicial ou Integrador, que compreende os 20 primeiros encontros, é destinado a uma formação pessoal e atitudinal e nele estão contidos os assuntos de Direitos Humanos e de Cidadania. Essa metodologia se dá com vistas ao Programa Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH), visando à formação integral do indivíduo e não apenas a formação técnica e básica do ensino profissionalizante. Sempre atentando de forma especial ao quesito protagonismo e na emancipação do indivíduo, de poder buscar as suas escolhas e não apenas pegar aquilo que lhe sobra, para ter a plenitude de uma existência e ser tudo aquilo que de melhor poderia ter sido, com base na sua própria concepção. De ter o mesmo respeito consigo mesmo, com os outros e com o meio ambiente.

A Lei da Aprendizagem, Lei n. 10.097 (BRASIL, 2000a), em seu artigo 429, manteve a primazia do chamado Sistema S, que congrega: SENAI, Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) e Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP). Porém, permitiu que instituições sem fins lucrativos também pudessem ser formadoras de aprendizes, desde que tivessem o registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA) da cidade

onde seriam realizadas as capacitações para adolescentes, ou seja, pessoas entre 14 de 18 anos. Também existe a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho e Previdência para o devido funcionamento. O art. 431 dessa lei determina essa regulamentação:

Art. 430: Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

- Escolas Técnicas de Educação;
- Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo.

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços. (BRASIL, 2000a, n.p.).

O Programa de Aprendizagem do CIEE/PR para empresas foi formalizado e validado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Superintendência Regional do Trabalho do Paraná (SRTE/PR) em 2006, em Curitiba, objetivando o desenvolvimento dos adolescentes e dos jovens entre 14 e 24 anos, não sendo aplicada essa idade máxima para os aprendizes PCD. O programa foi concebido principalmente, para estimular o protagonismo dos participantes enquanto cidadãos portadores de direitos, respeitando sua “condição peculiar de pessoas em processo de desenvolvimento”, em conformidade com o ECA (BRASIL, 1990, n.p.).

Conforme dito na introdução deste trabalho, as mudanças e ferramentas criadas e disponíveis nos últimos anos, exigem e exigiram muito de todos nós. Da mesma forma, como educadoras e educadores, é nossa responsabilidade criar um ambiente fértil de aprendizagem tanto para os adolescentes e jovens quanto para as equipes que atuam com os aprendizes. As novas metodologias de ensino e aprendizagem precisam ser adaptadas de forma que sejam utilizadas da melhor maneira possível em benefício de todos. Um ambiente inclusivo e acolhedor para todos os integrantes é fundamental. O aprendizado precisa ser significativo para os educandos e para os mestres. Acreditar naquilo que se ensina e naquilo que se aprende faz toda a diferença.

Quando os alunos se sentem respeitados e valorizados, são mais propensos a se envolver e a aprender.

Em tempos difíceis e conturbados por inúmeros conflitos, nada mais urgente e necessário que educar em direitos humanos, tarefa indispensável para a defesa, o respeito, a promoção e a valorização desses direitos. Esse é um desafio central da humanidade, que tem importância redobrada em países da América Latina, caracterizados pelo histórico de violações dos direitos humanos, expressos pela precariedade e fragilidade do Estado de Direito e por graves e sistemáticas violações dos direitos básicos de segurança, sobrevivência, identidade cultural e bem-estar mínimo de grandes contingentes populacionais. (BRASIL, 2006, p. 8).

A Lei da Aprendizagem, Lei n. 10.097/2000 (BRASIL, 2000a), que alterou os artigos da CLT, possibilita a inserção de adolescentes e jovens no mundo do trabalho, sem experiência profissional prévia, através de contrato especial com vínculo empregatício e com prazo determinado, priorizando aqueles que se encontram em situação de vulnerabilidade. Ressaltando que a idade específica de 14 a 16 anos somente pode acontecer na condição de aprendiz, conforme o seu art. 403. “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos” (BRASIL, 1990, n.p.).

Com base nesse entendimento do trabalho educativo, a aprendizagem profissional torna possível a oportunidade tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o adolescente e o jovem para desempenharem atividades profissionais, proporcionando condições de aprender a lidar com diferentes situações do mundo do trabalho. Para as empresas, além do cumprimento legal e obrigatório da sua cota de aprendizagem, proporciona a criação de um corpo de funcionários capacitados dentro da filosofia da empresa, renova o seu quadro funcional, oxigena as ideias e faz com que o Programa de Aprendizagem seja a porta de entrada para o ingresso em seus quadros efetivos.

Como mais uma forma de proteção dos aprendizes, o Decreto n. 6.481 (BRASIL, 2008) traz uma Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil ou Lista TIP. O referido decreto descreve 93 itens detalhadamente, com os tipos de trabalhos não permitidos a menores de 18 anos, e é uma forma de proteção dos adolescentes, por serem seres em formação. De forma geral, todos os trabalhos considerados insalubres, perigos e o trabalho noturno são proibidos para os adolescentes, justamente por serem permitidos somente a maiores de 18 anos, ou seja, aos que já entraram na idade adulta.

A aprendizagem é fundamentalmente, uma formação técnico-metódica constituída por meio de atividades práticas e teóricas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, proporcionando ao aprendiz formação profissional básica. Para auxiliar no cumprimento do disposto na legislação, qual seja, art. 428 e seguintes da CLT (BRASIL, 1943), o Decreto n. 9.579 (BRASIL, 2018) e normas supralegais expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (absorvido pelo Ministério da Economia), o CIEE/PR realiza os procedimentos de contratação à empresa, a ministração do conteúdo programático das atividades, a avaliação e o acompanhamento da situação do aprendiz, na capacitação teórica e prática, encaminha para a rede de proteção social, pontuamos especialmente para casos de saúde mental (depressão, ansiedade, tentativas de suicídio entre outros): “§ 4º Caberá à entidade qualificada o acompanhamento pedagógico da etapa prática” (BRASIL, 2016, n.p.).

Assim, a relevância do Programa de Aprendizagem está justamente na proposta de ser uma ação de responsabilidade compartilhada entre o adolescente ou jovem, a empresa contratante, a instituição formadora de aprendizes – CIEE/PR, a instituição de ensino, o poder público e a sociedade civil como um todo. Há um ditado indígena que diz: “É preciso de uma aldeia para cuidar de uma criança”. A ideia da aprendizagem é exatamente esta: todos os atores da sociedade para a formação de adolescentes e jovens em cidadãos conscientes, autônomos e independentes.

O CIEE/PR possui registros para a oferta dos Programas de Aprendizagem em vários municípios do estado do Paraná, em conformidade com as necessidades de cada localidade, nos seguintes cursos:

1. Aprendizagem em Serviços Administrativos;
2. Aprendizagem em Serviços Administrativos Microcrédito Bancário (parceria com o Banco do Brasil);
3. Aprendizagem em Serviços Comerciais e de Varejo;
4. Aprendizagem em Serviços Bancários;
5. Aprendizagem em Produção Industrial;
6. Aprendizagem em Serviços de Varejo e Supermercado;
7. Aprendizagem em Telesserviços;
8. Aprendizagem em Cobrador de Transportes Coletivos;
9. Aprendizagem em Serviços de Cozinha;

10. Aprendizagem em Serviços de Caixa;
11. Aprendizagem no Desporto;
12. Aprendizagem em Serviços de Asseio e Conservação;
13. Aprendizagem de Auxiliar de Mecânico e Manutenção de Veículos;
14. Aprendizagem em Agronegócio.

Todos os cursos validados pelas instituições formadoras de aprendizes do Brasil precisam seguir as normativas do Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (CONAP) do MTE (BRASIL, 2022b). Ele determina em cada um dos cursos disponibilizados quais os assuntos que devem ser ministrados, a carga horária, sugere as ementas, faz a determinação da idade dos aprendizes e a qual público se destina. Os cursos variam as possibilidades de inclusão entre 14 e 24 anos, compatíveis com as atividades previstas no Código Brasileiro de Ocupações (CBO).

3.2 A INTERLOCUÇÃO COM A REDE DE PROTEÇÃO: O ACOMPANHAMENTO MULTIDISCIPLINAR

O CIEE/PR é uma instituição de assistência social, sem fins lucrativos e de utilidade pública. Essa categorização faz com que a instituição possa ser formador de aprendizes e integrar a Rede de Proteção Social, composta por órgãos públicos, instituições do terceiro setor e a sociedade civil. Realiza constantemente articulações com a rede de atendimento socioassistencial, tanto para o encaminhamento quanto para o recebimento e integração de adolescentes e jovens, entre as quais se destacam: Centros de Referência da Assistência Social (CRAS), Centro de Referência Especializada em Assistência Social (CREAS), Secretarias da Juventude ou Centros da Juventude, Varas da Infância e Juventude, Centros de Socioeducação (CENSE), Conselhos Tutelares, Secretarias Municipais de Assistência Social – Proteção Social Básica e demais articulações que visam à captação e ao atendimento aos jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade, para o acompanhamento social e participação nos programas ofertados por essa instituição ou por empresas parceiras, de acordo com o Manual Institucional Atribuições da Equipe Multidisciplinar, de 2018, de uso interno ao CIEE/PR, que possui dezenas de formulários, sendo cada um para uma situação específica.

Desde o início da atuação do CIEE/PR na área da aprendizagem, mesmo antes da sugestão vinda pelo CONAP, o tema Direitos Humanos e cidadania foi incluído no cronograma de assuntos e disciplinas ministradas em seus cursos.

Isto posto, considerando o PNEDH (BRASIL, 2006, n.p.), em consonância com o que se espera dessa educação, podemos dizer que os cursos buscam uma educação em direitos humanos como:

[...] um processo sistemático e multidimensional que orienta a formação do sujeito de direitos, articulando as seguintes dimensões: a) apreensão de conhecimentos historicamente construídos sobre direitos humanos e a sua relação com os contextos internacional, nacional e local; b) afirmação de valores, atitudes e práticas sociais que expressem a cultura dos direitos humanos em todos os espaços da sociedade; c) formação de uma consciência cidadã capaz de se fazer presente em níveis cognitivo, social, ético e político; d) desenvolvimento de processos metodológicos participativos e de construção coletiva, utilizando linguagens e materiais didáticos contextualizados; e) fortalecimento de práticas individuais e sociais que gerem ações e instrumentos em favor da promoção, da proteção e da defesa dos direitos humanos, bem como da reparação das violações.

A articulação presume o estabelecimento de fluxos e contrafluxos entre a rede socioassistencial e a instituição pela qual os adolescentes e jovens passam a ser acompanhados pela equipe multidisciplinar do CIEE/PR, durante o período de participação dos programas. Essa equipe é formada por instrutores, psicólogos, assistentes sociais e pedagogos.

O salário mensal do aprendiz segue determinação legal conforme a Lei n. 10.097 (BRASIL, 2000a), a qual determina que sempre seja utilizada a melhor condição para o aprendiz. No caso do Paraná, o cálculo é feito pelo salário-mínimo regional, que é maior que o salário-mínimo nacional. A fim de facilitar esse cálculo, foi criada uma fórmula pelo MTE para calcular o salário mensal do aprendiz, como mostra o Quadro 2:

Quadro 2 – Fórmula para o cálculo do salário do aprendiz

$$\text{Salário Mensal} = \frac{(\text{Salário-hora} \times \text{horas trabalhadas semanais} \times \text{número de semanas no mês} \times 7)}{6}$$

Fonte: SINAIT (2019, p. 53).

Essa fórmula já abrange o repouso semanal. A Tabela 1 indica o número de semanas de acordo com o número de dias no mês:

Tabela 1 – Cálculo dos dias e semanas do mês para o salário dos aprendizes

Número de dias no mês	Número de semanas no mês
31	4,4285
30	4,2857
29	4,1428
28	4

Fonte: SINAIT (2019, p. 53).

Abaixo, está apresentado um exemplo de cálculo salarial, considerando um mês de 31 dias, para um aprendiz que frequenta um curso de quatro horas diárias, sendo 20 horas semanais. Pontuando que o salário integral utilizado no cálculo é o mínimo regional do Paraná, que apresenta a melhor condição ao aprendiz: GRUPO 2 CBO 4110-10 Assistente Administrativo.

Tabela 2 – Valores mensais para contratação de aprendizes – CIEE/PR institucional

INVESTIMENTOS	VALOR
1 Salário Aprendiz / mensal (carga horária de 20 horas semanais)	R\$ 789,45
2 Vale Transporte (R\$ 11,00 ao dia x 20 dias) Cartão Transporte/Curitiba	R\$ 220,00
3 FGTS (2%)	R\$ 15,79
4 INSS (8%)	R\$ 63,16
5 Custo de Aprendizagem Teórica por Aprendiz (CI)	R\$ 283,77
CUSTO TOTAL	R\$ 1.372,17

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Para que todas essas normativas legais sejam atendidas, o CIEE/PR mantém instrumentos de comunicação direta e permanente com as empresas contratantes de aprendizes de todo o estado, com o objetivo de informar e orientar sobre as determinações legais de pagamento de salário e benefícios aos aprendizes. Assim, anualmente no mês de janeiro, ocorre o reajuste anual de salário do estado do Paraná, que adota o salário-mínimo regional, via Decreto pelo Governo do Estado. Como o salário regional é maior que o nacional, deve ser considerado para fins de cálculo do salário nos Programas de Aprendizagem. Sobre o salário do aprendiz, pontuamos:

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário-mínimo hora, observando-se, caso exista, melhor condição salarial, podendo esta ser o salário-mínimo regional ou o piso da categoria estabelecido em instrumento coletivo, quando houver previsão expressa de aplicabilidade ao aprendiz. Além das horas destinadas às atividades práticas, deverão ser computadas no salário

também as horas destinadas às atividades teóricas. (SINAIT, 2019, p. 52).

Outro ponto muito importante a ser observado e que reper amplas situações de acompanhamento e de relacionamento entre as ISFI e as empresas contratantes é o desligamento antecipado do aprendiz. A previsão legal estabelece algumas situações previstas em que o aprendiz pode ser desligado do programa, conforme o art. 433 da CLT (BRASIL, 1943). São formas de desligamento antecipado do Contrato de Aprendizagem:

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

quando o aprendiz completar vinte e quatro anos antes da data prevista para o término do contrato;

quando houver desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, que devem ser comprovados mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade executora da aprendizagem;

em casos de falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT;

quando a ausência injustificada à escola regular implicar em perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;

a pedido do aprendiz;

fechamento do estabelecimento, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso gere prejuízo ao próprio aprendiz;

por morte do empregador constituído em empresa individual;

na rescisão indireta. (SINAIT, 2019, p. 50).

O desligamento antecipado de contrato de aprendizagem é sempre evitado ao máximo, para que o aprendiz cumpra a sua carga horária total prevista para a formação teórica e prática, prevista no Programa de Aprendizagem, com a organização sistematizada de atividades de complexidade progressiva e acompanhamento multidisciplinar, durante o período do contrato.

4 OS DIREITOS HUMANOS, O DIREITO À EDUCAÇÃO E AO TRABALHO PROTEGIDO

O Brasil é um país que, historicamente possui um perfil humanitário de participação e é signatário dos Principais Tratados Internacionais que visam à atuação na Defesa e Garantia dos Direitos Humanos. Esteve presente na criação da Liga das Nações, em 1919, entidade que antecedeu a Organização das Nações Unidas (ONU) e esteve presente na criação da ONU, em 1945, contribuindo com a escrita da Declaração Universal dos Direitos Humanos DUDH (ONU, 1948), com uma representante Bertha Lutz, entre os 58 países presentes:

Bertha Lutz do Brasil liderou o grupo de delegadas que defendeu com sucesso os direitos das mulheres na Carta das Nações Unidas. A diplomata e cientista brasileira disse durante os debates que “em nenhum lugar do mundo, havia igualdade completa de direitos com os homens”, e que havia sido encarregada pelo então governo para defender justamente esse ponto na Carta da ONU. Em conjunto com Jessie Street da Austrália, além da brasileira, outras delegadas latino-americanas advogaram pelos direitos iguais entre mulheres e homens. Entre elas estão Minerva Bernardino, da República Dominicana, e Amelia C. de Castillo, do México, assim como Isabel Sánchez de Urdaneta da Venezuela e a senadora uruguaia Isabel de Vidal. (ONU, 2018, n.p.).

A participação das mulheres no momento da elaboração da DUDH (ONU, 1948) foi pequena. Com o passar do tempo, essa participação feminina foi aumentando, mas é uma situação que precisamos estar sempre atentos para que não tenhamos perdas nessa participação fundamental nas tratativas de Direitos Humanos (DH).

O Brasil concede aos Tratados Internacionais de Direitos Humanos, um tratamento específico e especial para a execução em território nacional, fortalecendo a ideia e a prática de país que tem como princípio a prioridade para essas situações. Assim, temos:

Logo, por força do art. 5º, §§ 1º e 2º, a Carta de 1988 atribui aos direitos enunciados em tratados internacionais a hierarquia de norma constitucional, incluindo-os no elenco dos direitos constitucionalmente garantidos, que apresentam aplicabilidade imediata. A hierarquia constitucional dos tratados de proteção dos direitos humanos decorre da previsão constitucional do art. 5º, § 2º, à luz de uma interpretação sistemática e teleológica da Carta, particularmente da prioridade que atribui aos direitos fundamentais e ao princípio da dignidade da pessoa humana. Essa opção do constituinte de 1988 se justifica em face do caráter especial dos tratados de direitos humanos e, no entender de parte da doutrina, da superioridade desses tratados no plano internacional, tendo em vista que integrariam o chamado *jus cogens* (direito cogente e inderrogável). (PIOVESAN, 1996, n.p.).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), criada após os horrores do holocausto, com o fim da Segunda Guerra Mundial, iniciou-se uma gama de Tratados Internacionais, em que o indivíduo tem seus valores resguardados e garantidos, para a proteção individual contra o Estado. No seu artigo 1º, a DUDH (ONU, 1948, n.p.) traz que: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”.

Enfatize-se que, enquanto os demais tratados internacionais têm força hierárquica infraconstitucional, nos termos do art. 102, III, “b” do texto (que admite o cabimento de recurso extraordinário de decisão que declarar a inconstitucionalidade de tratado), os direitos enunciados em tratados internacionais de proteção dos direitos humanos detêm natureza de norma constitucional. Esse tratamento jurídico diferenciado se justifica, na medida em que os tratados internacionais de direitos humanos apresentam um caráter especial, distinguindo-se dos tratados internacionais comuns. (PIOVESAN, 1996, n.p.).

Isso posto, tendo em conta a composição do arcabouço de normativas a nível mundial e nacional, o Brasil tem, teoricamente, leis e determinações bastante claras e representativas para a proteção dos Direitos Humanos. O que precisamos é colocar em prática e fortalecer as políticas públicas que dão o acesso das pessoas que mais precisam a esses programas e oportunizando a divulgação ampla dos direitos de cada cidadão.

Após a participação do Brasil na DUDH (ONU, 1948), o país tem se mostrado favorável à participação das principais declarações, tratados sobre os DH no mundo, desde então. Internamente, após a CF de 1988 (BRASIL, 1988), muitas perspectivas de direitos foram se fortalecendo, em consonância com o estado democrático de direito, dos direitos fundamentais e da prioridade de crianças e adolescentes, e de outros perfis de vulnerabilidade social e econômica.

Em seu artigo 26, a DUDH (ONU, 1948, n.p.) afirma de forma clara o direito à educação:

Toda pessoa tem direito à educação. A educação deve ser gratuita, pelo menos a correspondente ao ensino elementar fundamental. O ensino elementar é obrigatório. O ensino técnico e profissional deve ser generalizado; o acesso aos estudos superiores deve estar aberto a todos em plena igualdade, em função do seu mérito. A educação deve visar à plena expansão da personalidade humana e ao reforço dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais e deve favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e todos os grupos raciais ou religiosos, bem como o desenvolvimento das atividades das Nações Unidas para a

manutenção da paz.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), importante documento que norteia a educação no Brasil, estabelece em seu artigo 1º:

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

§ 1º Esta Lei disciplina a educação escolar, que se desenvolve, predominantemente, por meio do ensino, em instituições próprias.

§ 2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social. (BRASIL, 1996, n.p.).

Desde então, a educação é um direito humano e de forma abrangente. No entanto, a educação em Direitos Humanos só passou a ser um direito, a partir do Plano Mundial do Programa Mundial para Educação em Direitos Humanos (PMEDH) (UNESCO, 2005), o qual dá seguimento à realização dos objetivos preconizados pela Década das Nações Unidas para a Educação em Direitos Humanos (1995-2004). Ele reúne recomendações e sugestões direcionadas a educadores e formuladores de políticas públicas sobre como institucionalizar uma cultura de educação em Direitos Humanos nos sistemas educacionais formais e não formais. Importante reiterar que o Brasil tem acompanhado as ações e propostas na área de Direitos Humanos mais significativas desde a participação na DUDH da ONU (1948).

O Estatuto da Juventude, Lei n. 12.852, de 5 agosto de 2013 (BRASIL, 2013), dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude (SINAJUVE). Em seu parágrafo 1º, determina:

Para os efeitos desta Lei, são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade e no Parágrafo 2º Aos adolescentes com idade entre 15 (quinze) e 18 (dezoito) anos aplica-se a Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente, e, excepcionalmente, este Estatuto, quando não conflitar com as normas de proteção integral do adolescente. (BRASIL, 2013, n.p.).

No mesmo Estatuto, no art. 14, garante o Direito à Profissionalização, ao Trabalho e à Renda: “O jovem tem direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, adequadamente remunerado e com proteção social” (BRASIL, 2013, n.p.), e ainda em seu art. 7º, ou do Direito à Educação: “O jovem tem direito à educação de qualidade, com a garantia

de educação básica, obrigatória e gratuita, inclusive para os que a ela não tiveram acesso na idade adequada” (BRASIL, 2013, n.p.).

A Constituição de 1988, trouxe a educação como um dos direitos básicos e prioritários para as crianças, adolescentes e jovens. Ou seja, a ideia de que sem educação não há inclusão social e não se pode diminuir os índices de vulnerabilidade se fortalece sob esse aspecto de primazia.

4.1 A LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

O CIEE/PR é reconhecidamente uma Instituição de Assistência Social, ao qual o Programa de Aprendizagem possui esse mesmo reconhecimento. A Lei Orgânica da Assistência Social prevê, em seu art. 1º, que a união de forças entre governo e sociedade deve fazer parte das ações em prol do público-alvo:

A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas. (BRASIL, 1993, n.p.).

A mesma lei traz uma importante determinação sobre o trabalho do aprendiz, em seu art. 21-A, parágrafo 2º: “A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício” (BRASIL, 1993, n.p.).

Em síntese, a assistência social entende que o beneficiário do Benefício de Prestação Continuada (BPC) poderá ter o contrato de aprendizagem com duração de até dois anos, sem perder o benefício anterior, ou seja, poderá acumular.

Outro marco de fundamental importância para a garantia dos direitos da criança e do adolescente foi a Convenção Internacional dos Direitos da Criança, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1989. Nela ficou estabelecido que todas as ações relativas às crianças, levadas a efeito por instituições públicas ou privadas de bem estar social, tribunais, autoridades administrativas ou órgãos legislativos, devem considerar, primordialmente, o interesse maior da criança. (GODÓI, 2017, p. 34).

Citamos outro importante instrumento de garantia de Direitos Humanos: a Convenção Americana dos Direitos Humanos ou Pacto de San José da Costa Rica, de 1969, da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH, 1969, n.p.), que

cita em seu artigo 1º a “obrigação de respeitar os direitos” nela contidos. Ou seja, ao aceitar e se tornar signatário do pacto, a primeira obrigação é a de cumpri-la. O que parece ser algo bastante lógico, às vezes, não o é.

Os Estados-partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social. (CIDH, 1969, n.p.).

Em seu segundo ponto, no parágrafo 1º, esclarece o conceito do que é “pessoa”: “Para efeitos desta Convenção, pessoa é todo ser humano” (CIDH, 1969, n.p.).

Outro mecanismo de mobilização mundial e nacional é a Agenda 2030 da ONU. Os desafios do milênio ONU – a qual é um plano de ação global que reúne 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas, criados para erradicar a pobreza e promover vida digna a todos, dentro das condições que o nosso planeta oferece e sem comprometer a qualidade de vida das próximas gerações.

O CIEE/PR recebeu, em 2022, o selo ODS de instituição que apoia os ODS da ONU, com seu Programa de Aprendizagem. Apontamos como diretamente ligados às ações do CIEE/PR, por intermédio da aprendizagem, os objetivos de número 1, 4, 5, 8, 10 e 16, como pode ser visto no Quadro 3.

Quadro 3 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no Brasil

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil (Continua)
Objetivo 1. Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares.
Objetivo 2. Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável.
Objetivo 3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades.
Objetivo 4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.
Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.
Objetivo 6. Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos.
Objetivo 7. Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos.
Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil (Conclusão)
Objetivo 9. Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação.
Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.
Objetivo 11. Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis.
Objetivo 12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis.
Objetivo 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos.
Objetivo 14. Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável.
Objetivo 15. Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade.
Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.
Objetivo 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.

Fonte: ONU (2015, n.p.).

A aprendizagem profissional está baseada no trabalho educativo e na educação ampliada para a formação pessoal e profissional, ou seja, a formação para o trabalho com base na educação direcionada para esse fim, que é o fundamento para o trabalho protegido, orientado e acompanhado. É condição obrigatória para ser aprendiz: ser estudante e ter idade entre 14 e 24 anos, sendo que esse limite de idade não se aplica às pessoas PCD. Essa condição de ser estudante, de estar regularmente matriculado e frequentando o ensino fundamental ou médio (salvo no caso que tenha concluído o ensino médio) em instituições de ensino do sistema regular, reforça o papel de promoção social desta lei e da condição de que a educação abrangente e o trabalho educativo deverão sempre andar juntos.

Ainda, ressaltamos a importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na proteção dos direitos dos trabalhadores como o organismo da ONU para o trabalho. A OIT é uma pessoa jurídica de Direito Internacional Público, formada por Estados, com personalidade jurídica própria, integrando o sistema das Nações Unidas como agência especializada. Tem sede em Genebra, na Suíça e goza de imunidade de jurisdição e de execução por força de Convenção sobre privilégios e imunidades das agências especializadas das Nações Unidas (FRANCO FILHO, 2022). A OIT busca de forma sistemática reduzir as desigualdades sociais, por intermédio do trabalho. Assim, para Miranda (2003, p. 110):

[...] a sociedade está repleta de exemplos de dissimetrias sociais. Melhor explicando, foi a Revolução Industrial que causou uma grande dissimetria na vida social para os trabalhadores. Tal fator é que faz surgir a simetria, conhecida como Direito do Trabalho, para tutelar esses vulneráveis.

A Convenção sobre os Direitos da Criança foi adotada pela Assembleia Geral da ONU, em 20 de novembro de 1989, e entrou em vigor em 2 de setembro de 1990 (ONU, 1990). É o instrumento de Direitos Humanos mais aceito na história universal, ratificado por 196 países, somente os Estados Unidos não o ratificaram. O Brasil a ratificou em 24 de setembro de 1990.

O Programa de Aprendizagem do CIEE/PR é composto por uma rede de proteção social, uma vez que, para atingir seus objetivos, todos os atores precisam estar juntos, fazendo parte de um sistema que promova a proteção integral do adolescente e do jovem aprendiz. Essa rede, que é fundamental para a concretização do programa, é composta pelo aprendiz, pelo seu núcleo familiar ou responsável legal, pela instituição formadora de aprendizes, pela empresa contratante cumpridora de cotas, pela instituição de ensino regular e pela rede pública de apoio (seja educação, saúde ou serviço social).

Um ponto bastante importante que reforça o caráter de proteção dos Direitos Humanos dos aprendizes é a necessidade da composição da equipe multidisciplinar das instituições formadoras (BRASIL, 2021). A partir do momento em que o aprendiz é indicado ou escolhido pela empresa contratante e assina seu contrato de aprendizagem, tem validados os seus direitos legais de cidadão. Para os aprendizes menores de 18 anos, existe a necessidade de um responsável legal assinar conjuntamente o referido contrato.

A aprendizagem possui ainda características muito importantes que asseguram a proteção integral do aprendiz. Nesse sentido, o aprendiz precisa ter, obrigatoriamente: registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) considerando assim as garantias trabalhistas decorrentes desse registro; acompanhamento multidisciplinar durante todo o período do contrato de aprendizagem, que abrange tanto a parte teórica quanto a prática; e um supervisor nomeado pela empresa contratante, isto é, um funcionário designado para ser o responsável pela aprendizagem prática do aprendiz. O registro em carteira e o contrato de aprendizagem, obrigatoriamente, devem ter a mesma data de início e de término. Nessa direção, o Programa de Aprendizagem possui várias perspectivas: preventiva, protetiva e restauradora.

O Estado do Paraná possui ainda um outro diferencial, com a criação da Lei n. 15.200 de 10 de julho de 2006 (PARANÁ, 2006), com o objetivo da inclusão de 700 adolescentes em situação de cumprimento de medida sócio educativa para ingressarem no Programa de Aprendizagem, tendo o Governo do Estado do Paraná como contratante. Medidas como estas propiciam oportunidade e acesso aos direitos a pessoas em situação de vulnerabilidade social, que de outra forma, teriam muita dificuldade no acesso aos direitos mínimos básicos.

Ressaltamos que todas as legislações que tratam da especificidade dos adolescentes, seja o ECA (BRASIL, 1990), o Estatuto da Juventude (BRASIL, 2013), a Constituição Federal (BRASIL, 1988) em seus artigos específicos ou a Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000a), manifestam a prioridade absoluta dessa faixa etária, pelo adolescente ser um indivíduo em desenvolvimento, por estar em uma fase de transformação e de formação, o que exige atenção especial por parte da família do estado e de toda a sociedade, tendo respeitados os seus anseios e escolhas.

4.2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INSERÇÃO DE ADOLESCENTES E JOVENS NO MUNDO DO TRABALHO

A natureza das atividades do CIEE/PR contempla, especificamente, a assistência social, sendo que o Programa de Aprendizagem une a formação para o mundo do trabalho com a educação sistematizada, pelo perfil estabelecido de prioridade de atendimentos aos que se encontram em situação de vulnerabilidade.

A Lei n. 12.435 de 2011 (BRASIL, 2011), ou Lei da Assistência Social, logo em seu artigo 1º, prevê parcerias público-privadas, visando aos atendimentos aos indivíduos que dela precisarem. É com essa premissa que o CIEE/PR atua, em parcerias com o poder público, para que os atendidos pela instituição tenham sua prioridade garantida. Da mesma forma que os instrumentos de proteção da rede pública encaminham os usuários para os serviços e atendimentos do CIEE/PR, o sentido contrário também é válido: o CIEE/PR encaminha os que precisam para a inclusão em programas sociais de acesso e garantias de direitos básicos:

Art. 1º A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas. (BRASIL, 2011, n.p.).

Em seu artigo 2º, a referida lei trata das prioridades nesses atendimentos, em que o CIEE/PR se encaixa:

[...] na proteção social de redução de danos e prevenção de riscos, especialmente para adolescência; e na promoção da integração ao mercado de trabalho: A assistência social tem por objetivos: I – a proteção social, que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos, especialmente: a) a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; b) o amparo às crianças e aos adolescentes carentes; c) a promoção da integração ao mercado de trabalho [...]. (BRASIL, 2011, n.p.).

Assim, pontuamos a interseccionalidade da aprendizagem, que transita entre a assistência social, a educação e formação para o mundo do trabalho, não deixando de prestar o acompanhamento multidisciplinar, através dos profissionais da pedagogia, psicologia e do serviço social, durante todo o período do contrato, prioritariamente aos que se encontram em situação de vulnerabilidade social ou econômica, ou ambas, conforme nos ensina Boaventura de Sousa Santos (2006 apud CANDAU, 2016, p. 29):

Por outro lado, afirma Boaventura que todas as culturas tendem a distribuir as pessoas e os grupos sociais entre dois princípios competitivos de pertença hierárquica: princípio da igualdade e princípio da diferença. Esta última premissa nos situa no âmago da questão da resignificação dos direitos humanos hoje, isto é, da passagem da afirmação da igualdade ou da diferença para a da igualdade na diferença. Não se trata de, para afirmar a igualdade, negar diferença, nem de uma visão diferencialista absoluta, que relativize a igualdade. A questão está em como trabalhar a igualdade na diferença e aí é importante mencionar o que ele chama de o novo imperativo transcultural que no seu entender deve presidir uma articulação multicultural das políticas de igualdade e diferença: “temos o direito a ser iguais, sempre que a diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes sempre que a igualdade nos descaracteriza”.

A aprendizagem é uma modalidade de profissionalização assentada no princípio do trabalho educativo, o qual caracteriza-se pela prevalência da atividade pedagógica sobre a laboral, conforme preconizado no art.69 do ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente (JOSVIÁK; BLEY; TRAUCZYNSKI, 2017).

Quando falamos em vulnerabilidade, imediatamente vem à mente a questão socioeconômica, ou seja, as pessoas que se encontram em situação de pobreza ou de miséria/pobreza extrema. Essa, talvez, seja a forma mais fácil de comprovar a vulnerabilidade, em outras palavras, é o cálculo da renda comparada ao número de pessoas que residem na mesma casa e de bens que esse grupo possui. Ademais, a situação de vulnerabilidade socioeconômica é comprovada quando o indivíduo é

beneficiário de algum programa governamental de auxílio e pertence ao Cadastro Único da Assistência Social (CadÚnico).

O Art. 227 da Constituição Federal sintetiza o conjunto de direitos das crianças e adolescentes, fazendo-o de forma veemente por várias razões: A primeira delas decorre de ter sido ele originado de Emenda Popular, subscrita por mais de um milhão e trezentos mil brasileiros, sendo apenas referendado pela Assembleia Constituinte, o que lhe empresta a mais flagrante legitimidade. A segunda é inerente à doutrina de proteção integral de crianças e adolescentes, que se concentra na determinação de que o estado, a família e a sociedade devem agir, segundo a norma constitucional, paritariamente, para que os direitos nela arrolados sejam estendidos às crianças e aos adolescentes com absoluta prioridade. (FONSECA, 2017, p. 15).

Em alguns casos, pode ainda haver a somatória dessas situações, o que aumenta o risco da vulnerabilidade, caracterizando a hipervulnerabilidade, vulnerabilidade múltipla ou agravada (AZEVEDO, 2021), que é quando um indivíduo pode estar em duas ou mais situações vulneráveis, exigindo ainda muito mais atenção. Como exemplo, citamos uma mulher e negra; pessoas do grupo LGBTQIA+ e em situação de rua; ou ainda, indígena e PCD; condições essas que somadas potencializam as dificuldades de acesso aos serviços básicos de assistência social.

Tais situações intensificam a fragilidade do sujeito, tornando-os mais vulneráveis entre os já considerados vulneráveis, demandando atenção prioritária (AZEVEDO, 2021).

Considerando os casos de atendimento prioritário na aprendizagem, além da eventual vulnerabilidade socioeconômica ou sociocultural do aprendiz, há que se ponderar a idade do adolescente, que é por si só um fator de vulnerabilidade, por ser um indivíduo em formação (AZEVEDO, 2021).

Sobre a concepção da diferença entre a vulnerabilidade social e a vulnerabilidade biológica, conseguimos observar pela análise que:

É possível extrair duas grandes noções acerca da vulnerabilidade: a vulnerabilidade natural e a vulnerabilidade social. Em uma primeira acepção, a vulnerabilidade pode ser encarada sob uma perspectiva biológica consistindo na pré-disposição à mortalidade e ao sofrimento que atinge inexoravelmente a todos os seres vivos. Nessa linha, todo ser humano é vulnerável por conviver com outras espécies, por exemplo predadores, por apresentar necessidades e fragilidades em relação ao meio natural em que está inserido (ex.: condições climáticas necessidade de oxigênio etc.) e por estar fatalmente sujeito à finitude da vida. Uma segunda acepção revela uma perspectiva social da vulnerabilidade, a qual afastando-se de condições naturais encontra na própria convivência humana uma situação de risco. Pressupõem, nesse aspecto, uma relação prejudicial entre seres humanos, podendo se originar tanto da exploração da marginalização e da distribuição

desigual de bens e recursos quanto da dominação cultural, do desrespeito e da obstaculização ao exercício de igual cidadania. (AZEVEDO, 2021, p. 41).

Conforme a citação acima, o autor relata que, sob o ponto de vista biológico, somos todos vulneráveis, porém, existe ainda a vulnerabilidade social, que se origina muitas vezes da exploração, marginalização e distribuição desigual de bens. Partindo dessa constatação, o acesso à educação e ao mundo do trabalho, consequentemente, também se torna fator de grande desigualdade.

É nesse aspecto que o CIEE/PR atua junto à sociedade, facilitando e organizando a integração de cada um de seus parceiros, criando, desse modo, a interlocução necessária para que suas ações sejam realizadas.

Importante lembrar que, sob esse contexto, a aprendizagem se faz presente para os estudantes do ensino fundamental e ainda determina a permanência na escola regular, até a conclusão do ensino médio, para ser aprendiz. De uma só vez, atua combatendo a evasão escolar e a prioridade absoluta aos que se encontram em situação de vulnerabilidade, considerando que muitos adolescentes estão em descompasso entre a idade e a série escolar.

O art. 66 do Decreto n. 9.579 (BRASIL, 2018), que estabelece a chamada “Cota Social da Aprendizagem ou Cota Alternativa”, foi formalizado visando ser uma alternativa à impossibilidade de empresas com atividades insalubres ou perigosas admitirem em seus quadros aprendizes menores de 18 anos. Descreve em seu art. 66, parágrafo 5º, os que têm prioridade de forma bastante clara:

- Adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;
- Jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;
- Jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;
- Jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional; V – Jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;
- Jovens e adolescentes com deficiência;
- Jovens e adolescentes matriculados em instituição de ensino da rede pública, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, incluída a modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e
- Jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído em instituição de ensino da rede pública. (BRASIL, 2018, n.p.).

Esse rol de perfis determinados pelo Decreto n. 9.579 (BRASIL, 2018) elenca, entre os que precisam, aqueles que mais necessitam do encaminhamento para as vagas de aprendizes nas empresas contratantes cumpridoras de cota, pelo risco iminente de uma situação ainda mais dramática daquela na qual se encontra. A

urgência em fazer a intervenção em uma situação de extrema necessidade pode ser a diferença entre a vida e a morte de um adolescente. “Não podemos chegar tarde” é uma frase constante entre a equipe multidisciplinar do CIEE/PR.

As instituições formadoras de aprendizes validadas pelo MTE - Ministério do Trabalho e Emprego precisam contar e comprovar ter a equipe multidisciplinar, capacitada e especializada na legislação da assistência social, da educação e do trabalho, uma vez que a validação dos cursos de aprendizagem perpassa por várias áreas do conhecimento.

A função do acompanhamento da equipe multidisciplinar e escolar do aprendiz durante o período de contrato é de fundamental importância para que não exista a desistência do programa e, assim, venha a rescindir antecipadamente o contrato de aprendizagem, que é obrigatoriamente por prazo determinado. Esse apoio fortalece o aprendiz de forma integral. São integrados a esse acompanhamento: os familiares ou responsáveis legais, as empresas contratantes, as instituições de ensino e outros entes que venham a ser necessários, formando, dessa forma, a verdadeira rede de proteção social, buscando o sucesso do aprendiz, que é também o sucesso de todo o processo.

Toda a fiscalização dos Programas de Aprendizagem no Brasil é feita pelo Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) por meio de seus auditores fiscais, que acompanham tanto as empresas, que são obrigadas a cumprir a cota da aprendizagem, quanto as instituições formadoras de aprendizes (no caso, o CIEE/PR).

Embora a fiscalização do Programa de Aprendizagem seja feita pelo MTP, toda a composição do curso é com base nas regras da área da educação regular de ensino técnico. Assim, a equipe que atua na instituição formadora precisa ter um conhecimento bastante amplo não só da legislação trabalhista, mas também da legislação da aprendizagem, da legislação da assistência social, e da legislação que protege adolescentes trabalhadores.

A instituição formadora precisa ser bastante cuidadosa com as questões dos encaminhamentos da rede de proteção social para o CIEE/PR envolvendo adolescentes que estão em situação de vulnerabilidade e, em muitos casos, cumprindo medidas socioeducativas. Da mesma forma, há que se ter cuidado de sigilo relativo aos adolescentes que são encaminhados para a rede de proteção; o CIEE/PR é uma entidade que tanto recebe os adolescentes para inclusão no mundo do trabalho

quanto os encaminha para atendimentos específicos da rede de proteção social.

Então, atualmente, as instituições como o CIEE/PR, em especial as formadoras de aprendizes, necessitam de um corpo técnico altamente especializado, atento à toda legislação que compõe esse complexo cenário, considerando ainda que as legislações trabalhistas e de aprendizagem são alteradas e atualizadas de forma relativamente frequente. A equipe precisa estar preparada para responder às dúvidas sobre legislação, seja dos adolescentes, seja das empresas contratantes dos aprendizes, seja das famílias, seja das instituições de ensino, ou de demais entes da comunidade.

A instituição formadora deve cumprir a obrigação de acompanhar o contrato de aprendizagem durante a formação teórica e prática, através de mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem, mediante registro documental das atividades teóricas e práticas pela entidade formadora, com a participação do aprendiz e da empresa, conforme art. 5º, VII da Portaria MTE n. 723 (BRASIL, 2012). Para isso, o CIEE/PR conta com o Manual de Atribuições da Equipe Multidisciplinar.

A função de cada integrante da equipe multidisciplinar da entidade formadora é específica e importante para que o aprendiz consiga vencer todos os obstáculos, as dificuldades e os desafios que encontrar pelo caminho, não apenas no âmbito profissional, mas também no âmbito pessoal, a fim de ele concluir o contrato e superar as suas limitações, completando o caminho da aprendizagem com aquilo que ele tem de melhor, fazendo dessa fase da vida uma base consistente para toda a carreira profissional e para a vida pessoal.

O ideal seria que todas as empresas que contratassem aprendizes pudessem, ao término do contrato, efetivá-los com contrato de trabalho por prazo indeterminado. Todavia, essa realidade nem sempre é possível, por uma série de questões, principalmente a financeira.

Apesar disso, se o aprendiz cumpre com todas as atividades que são propostas durante o curso, com base numa pedagogia participativa, desafiadora e emancipadora, poderá ter um diferencial em sua busca por um outro emprego ou colocação no mundo do trabalho, que é o certificado de participação no Programa de Aprendizagem.

Como regra geral, quando buscar uma nova oportunidade no mundo do trabalho, terá a chamada “comprovada experiência”, tão requisitada pelas empresas

e, assim, obterá uma vantagem educacional com relação a outros adolescentes e jovens da sua idade que não participaram do programa. Por isso, a busca incessante da conscientização das empresas para que contratem aprendizes e para que toda essa geração que aguarda uma oportunidade consiga ser absorvida, pois é nessa faixa etária que ocorre um momento de grande transformação na vida do ser humano.

Os Programas de Aprendizagem são diretamente vinculados com as ações de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, pois são seus auditores fiscais que fazem a fiscalização das empresas que devem cumprir a cota de aprendizes em seus quadros funcionais. Dessa forma, além da questão cultural de adotar o programa como política pública, superando a falta de experiência tão solicitada pelas empresas, existe a dificuldade de a fiscalização fazer determinar o seu cumprimento. Sob esse ponto de vista, o Programa de Aprendizagem não é um mero cumprimento de cota de uma obrigação legal, mas, sim, um programa de inclusão social.

A passagem da adolescência para a fase adulta geralmente é uma fase de muitas mudanças, sejam elas físicas, psicológicas ou emocionais. É um momento que exige algumas decisões importantes, como por exemplo a carreira acadêmica e a profissão que serão seguidas, a organização da vida com as atribuições da vida pessoal e profissional, ou seja assumir as responsabilidades que a vida adulta traz. Conforme detalha o ECA, em seu Art. 69:

[...] o adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros: I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento; II – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho. (BRASIL, 1990, n.p.).

Conforme Vygotsky (1931/2000, p. 229 apud BARBOSA; FACCI, 2018, p. 51) “a adolescência não é um período de conclusão, mas de crise e amadurecimento do pensamento. No que tange à formação superior do pensamento, acessível à mente humana, essa idade é também transitória, e o é em todos os sentidos”. Sendo assim, o acompanhamento multidisciplinar e o encaminhamento para a rede de proteção, quando necessário, fazem com que o aprendiz não desvie o seu foco para outras situações, muitas vezes de difícil resolução, inclusive evitando a evasão escolar, o envolvimento em situações de conflito com a lei e outras situações que, eventualmente, façam com que o resgate e a reinserção do adolescente em uma história de vida com boas perspectivas, sejam mais difíceis.

O Programa de Aprendizagem é fundamentalmente um programa social de

caráter inclusivo e preventivo. Esta afirmação pode ser observada em um estudo realizado pela autora, onde se compara valores: o valor mensal médio investido em um aprendiz pela empresa contratante cumpridora de cota, está em torno de R\$ 1.312,17, (conforme descrito na Tabela 2), considerando salários, benefícios, encargos sociais e o pagamento da entidade formadora. É um valor consideravelmente inferior ao custo de um adolescente em conflito com a lei – em privação de liberdade, que nesse caso pode chegar a ser entre de R\$ 11 a R\$ 13 mil mensais, conforme tabela abaixo com dados atualizados para 2020, no Estado do Paraná, na Tabela 3.

Esta tabela comparativa é fruto de uma atualização feita pela autora, tendo como base um estudo feito com dados pesquisados e levantados, detalhadamente, no ano de 2006, pelos alunos da UFPR/Curitiba: Fernando Sergio dos Santos Caldeira e Sandra Mara Andraus Rocha, com o Trabalho de Pesquisa intitulado *Estudo do Custo do Adolescente em Conflito com a lei sob Regime de Internação, no Estado do Paraná, com Base na Metodologia Proposta pela UNICEF - Ano de 2006*. O referido trabalho foi apresentado para a conclusão de curso do Departamento de Contabilidade da UFPR, sob a orientação do Professor Blênio César Severo Peixe.

Tabela 3 – Média anual considerando o reajuste para 2020

Mês	Índice Geral de Preços do Mercado (IGP-M)	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA)
Janeiro	10.975,76	10.425,49
Fevereiro	10.599,14	9.849,78
Março	13.449,83	12.317,52
Abril	10.237,78	9.201,95
Maio	13.063,47	11.591,09
Junho	13.425,12	11.792,31
Julho	12.420,28	10.813,31
Agosto	12.818,71	10.886,74
Setembro	15.355,89	12.619,30
Outubro	13.395,46	10.763,83
Novembro	14.264,97	10.765,76
Dezembro	25.810,94	20.456,78
TOTAL GERAL	165.817,35	141.483,86
MÉDIA	13.818,11	11.790,32

Fonte: Elaborada pela autora (2023).

Ademais, reinserir um adolescente que cometeu algum ato infracional, de gravidade significativa, levando-o à perda de liberdade, torna-se bem mais demorado

e sofrido para todos os envolvidos e de forma geral, para toda a sociedade.

Assim, fazendo a comparação exclusivamente sob o ponto de vista do investimento financeiro, o valor mensal de um aprendiz com o de um adolescente em conflito com a lei, existe uma enorme diferença. Logo, sob esse aspecto, podemos estabelecer a Aprendizagem Profissional como um mecanismo de prevenção relevante, o que faz com que haja um movimento da sociedade em busca incansável de um número maior de vagas e oportunidades de aprendizagem dentro das empresas privadas e órgãos públicos contratantes, como agentes preventivos.

Conforme a Tabela 2 que apresenta os valores do salário mensal nota-se a diferença de investimento entre um aprendiz e o valor da manutenção de um adolescente em conflito com a lei, privado de liberdade (Tabela 3), é, de fato, muito significativa, sem contar que a reinserção é sempre bem mais difícil do que a inserção.

A Tabela 4, mais abaixo, traz uma demonstração da disparidade entre o potencial de contratação por estado e as vagas preenchidas com contratações de aprendizes no Brasil, no ano de 2018. Esse patamar tem se mantido nesse nível, ou seja, na maioria dos estados vemos uma média de cumprimento de metade das contratações previstas. Isso posto, aponta-se a importância de conscientizar empresas e órgãos públicos sobre a necessidade de oportunização de vagas aos adolescentes e jovens e ainda, considerando a realidade de que muitas empresas não fazem as reposições de vagas ociosas e muitas só fazem a contratação de aprendizes mediante a notificação do MTE, pontua-se que todo esse cenário gera atraso a inclusão de adolescentes e jovens nas empresas.

Dar a chance da primeira oportunidade, com base no trabalho protegido, tendo todas as garantias trabalhistas vinculadas, faz toda a diferença na vida de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social. Cria um sentimento de pertencimento e de inclusão, traz senso de responsabilidade pelas tarefas que precisa seguir para administrar a vida de trabalhador e de estudante. Oportuniza novas vivências pelo contato com o mundo do trabalho e novas experiências que muitas vezes não faziam parte da sua vida e no contexto social e/ou familiar.

Tabela 4 – Ranking Nacional de Aprendizagem Profissional: aprendizes admitidos e potencial de contratação de 2018

	UF	Potencial*	Admitidos	% ▽
1º	Ceará	27.340	17.417	63,71%
2º	Goiás	27.062	16.662	61,57%
3º	Roraima	1.282	741	57,80%
4º	Distrito Federal	19.044	10.609	55,71%
5º	Sergipe	7.013	3.881	55,34%
6º	Espírito Santo	16.830	9.166	54,46%
7º	Rio Grande do Norte	9.512	5.174	54,39%
8º	Rio Grande do Sul	64.112	34.769	54,23%
9º	Rondônia	5.251	2.834	53,97%
10º	Rio de Janeiro	81.377	43.345	53,26%
11º	Amazonas	11.158	5.856	52,48%
12º	Amapá	1.421	737	51,86%
13º	Paraíba	9.465	4.879	51,55%
14º	Santa Catarina	50.368	25.803	51,23%
15º	Pará	18.207	8.783	48,24%
16º	Bahia	39.645	19.007	47,94%
17º	Paraná	61.112	28.638	46,86%
18º	Acre	1.745	802	45,96%
19º	Minas Gerais	96.575	43.681	45,23%
20º	Mato Grosso	17.805	7.456	41,88%
21º	Tocantins	4.447	1.833	41,22%
22º	São Paulo	311.878	126.719	40,63%
23º	Pernambuco	32.202	12.298	38,19%
24º	Piauí	6.974	2.500	35,85%
25º	Mato Grosso do Sul	12.91	4.551	35,24%
26º	Alagoas	9.117	2.921	32,04%
27º	Maranhão	10.966	3.127	28,52%
	Total	954.823	444.189	46,52%

* O potencial refere-se à cota mínima (5%) das empresas que devem cumprir a cota de aprendizagem, conforme a Lei nº 10097/2000 e trata-se de um índice do potencial de aprendizes. Número verificado em dezembro de 2018.

Fonte: Brasil (2018 apud CRIANÇA LIVRE DE TRABALHO INFANTIL, 2019, n.p.).

Importante ressaltar o esforço dos órgãos de fiscalização, para que o cumprimento da cota de contratação de aprendizes que é obrigatória para as empresas de médio e grande porte seja cumprida. A Procuradora do Ministério Público do Trabalho, Dra. Mariane Josviak (2009, p. 42), orienta:

Neste sentido, no Estado do Paraná, o Ministério Público do Trabalho tem atuado com o intento de alavancar esse processo de inclusão, muitas vezes com o apoio do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Paraná. Para tanto, aliado ao fato observa-se a norma e gera-se valor, através da oportunidade de profissionalização, geração de renda, escolarização e inclusão de inúmeros

adolescentes e jovens em situação de risco social e econômico, por meio da inserção em uma espécie de “primeiro emprego”, a indicar que família, sociedade e estado estão juntos trilhando o caminho da reconstrução da esperança.

No Estado do Paraná, por diversas vezes, foram realizadas audiências públicas, com o intuito de orientar e esclarecer as dúvidas das empresas, por parte dos agentes de fiscalização. Porém, percebe-se que muitas empresas ainda esperam para se adequar à legislação, somente após a notificação feita por esses instrumentos fiscais, seja pelo MPT ou pelo MTE.

Considerando que, via de regra, a contratação de aprendizes em estado “normal”, ou seja, sem pandemia, já é difícil, em meio a uma pandemia se tornou ainda mais complexa. Nesses dois anos de estado de calamidade, a fiscalização agiu de forma bastante intensa, evitando desligamentos antecipados irregulares de contratos de aprendizagem, o que poderia piorar ainda mais situações de vulnerabilidade vivida pelos aprendizes.

Vale lembrar que, após a decretação feita pela Organização Mundial da Saúde (OPAS, 2020) no dia 11 de março de 2020 do estado de pandemia no mundo pelo vírus da Covid-19 e no Brasil a decretação do estado de calamidade pública, em 20 março do mesmo ano, foi necessária a transformação do Programa de Aprendizagem do CIEE/PR do formato presencial para o formato *on-line*. Havia a necessidade urgente de ajuste no sistema dos encontros da aprendizagem para que os aprendizes não perdessem seus contratos de trabalho. A preocupação do CIEE/PR era ainda maior com aqueles que estavam em situação de risco. E assim foi feito: a equipe do Programa de Aprendizagem e de outros setores do CIEE/PR não descansaram nenhum dia, até colocarem em prática o programa no formato *on-line*, devido à situação pandêmica. Dessa maneira, nenhum aprendiz ficou sem a capacitação teórica, em virtude da covid-19, ou ficou sem atendimento multidisciplinar, ou sem apoio ou ainda, sem seu emprego, em um momento tão delicado.

5 METODOLOGIA: O DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

A metodologia de pesquisa utilizada nessa Dissertação, considerando uma pesquisa exploratória, qualitativa e quantitativa, fez-se por meio da análise do conteúdo, conforme Laurence Bardin (1977). Este estudo foi conduzido com a utilização de documentação referente a 50 adolescentes e jovens participantes do Programa de Aprendizagem do CIEE/PR, sendo 25 do gênero feminino e 25 do gênero masculino, de diversas cidades do Estado do Paraná, no período entre 20/12/2020 a 16/09/2022.

Figura 3 – Processo de análise dos dados segundo Bardin



Fonte: Castro e Cecílio (2015, p. 85).

Publicada em Paris no ano de 1977, a obra da professora Laurence Bardin, *L'analyse de Contenu*, é considerada a de maior destaque quando o assunto é Análise de Conteúdo, sendo um verdadeiro manual sobre a operacionalização do método, seus princípios e conceitos fundamentais. (CARDOSO; OLIVEIRA; GHELLI, 2021, p. 99).

Dessa forma, em virtude de os conteúdos serem analisados para este estudo, comparando com a proposta de Bardin (1977) e as fases a serem cumpridas, a autora considerou a metodologia mais adequada para a apresentação dos resultados desta pesquisa quantitativa.

[...] a análise quantitativa funda-se na frequência de aparição de certos elementos da mensagem, enquanto a análise qualitativa recorre a indicadores não frequenciais suscetíveis de permitir inferências; por exemplo, a presença (ou a ausência) pode constituir um índice tanto (ou mais) frutífero que a frequência de aparição. (CARDOSO; OLIVEIRA; GHELLI, 2021, p. 100).

Desse modo, na definição de Bardin (1977) sobre a Análise de Conteúdo, encontra-se a base para um trabalho estruturado, que siga todos os processos necessários para a apresentação dos resultados da pesquisa:

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (BARDIN, 1977, p. 42).

Para a Análise de Conteúdo, Bardin (1977) apresenta as seguintes fases que são importantes:

- a) A pré-análise;
- b) A exploração do material;
- c) O tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

5.1 A PRÉ-ANÁLISE

Sobre a pré-análise, Bardin (1977, p. 101) define:

Se as diferentes operações da pré-análise forem convenientemente concluídas, a fase de análise propriamente dita não é mais do que a aplicação sistemática das decisões tomadas. Quer se trate de procedimentos aplicados manualmente ou de operações efetuadas por computador, o decorrer do programa completa-se mecanicamente. Esta fase, longa e fastidiosa, consiste essencialmente em operações de codificação, decomposição ou enumeração, em função de regras previamente formuladas.

Todo o conjunto documental é composto por documentos que constam no banco de dados do CIEE/PR, com a devida autorização da Instituição para o seu uso com o objetivo da apresentação desta pesquisa (Anexo B). O trabalho de pré-análise foi bastante delicado, uma vez que se convencionou utilizar dados de aprendizes que já tinham concluído os seus contratos, que tinham respondido a Entrevista Inicial pessoalmente, a um profissional capacitado pelo CIEE/PR, e também ao Formulário de Encerramento de Contrato no sistema próprio do CIEE/PR.

Ambos os formulários são baseados em Entrevistas Semiestruturadas, onde é mesclado o *feedback* por opção de sugestão de respostas ou com as respostas abertas, permitindo a livre manifestação do entrevistado ou ainda a opção de não as responder. Sobre esta modalidade de entrevistas, temos o conceito:

[...] as entrevistas semiestruturadas têm a finalidade de obter informações de entrevistados sobre um determinado tema/assunto, por meio de uma conversa planejada seguida por um roteiro e por indagações. As Entrevistas Semiestruturadas combinam perguntas abertas e fechadas, em que o informante tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto, por meio de um conjunto de questões previamente definidas, em uma conversa, seja ela formal, seja informal. (BONI; QUARESMA, 2005 apud SANTOS; CASTRO, 2022, p. 31).

Nesse momento, também foram feitas as “leituras flutuantes” que é primeiro contato com os documentos e uma pré-análise para o estabelecimento dos pontos a serem analisados, se o material escolhido é suficiente e a finalização dessa escolha. Nesse ponto, é feita a escolha dos documentos (BARDIN, 2016).

Como a nossa pesquisa foi realizada de forma sistemática obedecendo a ordem de cada pergunta ou questionamento, com a representação de cada uma, sendo analisadas separadamente, compondo as 50 respostas (ou a falta de respostas/não respondido), entendemos que os itens descritos por Bardin (2016) estão contemplados.

Para a preparação do material que foi analisado para o estudo, consideramos que todos os dados são integrantes do banco de dados do CIEE/PR, referentes a 50 participantes da pesquisa, que concluíram o Programa até o ano de 2021, sendo 25 do gênero feminino e 25 do gênero masculino, de diversas cidades do Estado do Paraná. Ressalta-se que a autora não realizou as entrevistas, mas, sim, utilizou os documentos constantes no banco de dados do CIEE/PR, com a devida autorização institucional para fins desta pesquisa.

Os 50 participantes do estudo são adolescentes e jovens, ex-aprendizes do CIEE/PR, dos cursos de Programas de Aprendizagem, inseridos nas empresas contratantes, que são obrigadas pela Lei n. 10.097 (BRASIL, 2000a) a contratar adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos, em uma cota estabelecida de, no mínimo, 5%, e, no máximo, 15% do seu número de funcionários que demandem formação profissional. Foram considerados contratos iniciados a partir de 2020 e encerrados em 2022 em diversos municípios do Estado do Paraná, onde o CIEE/PR possui habilitação nos referidos Conselhos Municipais e também a autorização do Ministério do Trabalho e Previdência para atuação para a formação de aprendizes.

Os participantes foram selecionados de forma aleatória, com a inserção da solicitação dos dados no sistema de informática do próprio CIEE/PR – Sistema de Gerenciamento de Estágio (SGE) – acesso este devidamente autorizado pela

Instituição para o uso desses dados para fins da pesquisa aqui apresentada, podendo contemplar participantes de todo o Estado do Paraná, de diversas idades, que tivessem encerrado os seus contratos com o preenchimentos da Entrevista Inicial e o Formulário de Encerramento de Contrato.

A pesquisa foi realizada com base em dois documentos preponderantes, que são:

- 1. Formulário de Entrevista Inicial:** aplicado por profissionais com formação específica e ainda a capacitação interna constante do CIEE/PR da Equipe Multidisciplinar no momento do ingresso do aprendiz no Programa no Apêndice A;
- 2. Questionário de Encerramento de Contrato:** preenchido pelo próprio aprendiz, disponibilizado no Portal do Aprendiz do CIEE/PR, 30 dias antes de finalizar o contrato, sendo este o documento do Apêndice B. Dentre os selecionados pelo nosso sistema, temos a data do primeiro contrato em 20/12/2020 e o encerramento do último contrato em 16/09/2022.

Importante ressaltar que o CIEE/PR adota o Sistema Modular em todos os seus cursos de Aprendizagem. Assim, semanalmente entram aprendizes nas turmas, ou seja, todas as segundas-feiras temos novos integrantes e podemos ter diariamente desligamentos e/ou finalizações de contrato, uma vez que a Aprendizagem determina contratos de aprendizado por prazo determinado de até 24 meses, com exceção de pessoas com deficiência (PCD).

O Formulário de Entrevista Inicial (Apêndice A) é utilizado para a acolhida e conhecimento do perfil dos aprendizes em início de contrato: idade, cidade de residência, gênero, escolaridade, situação socioeconômica, encaminhamentos para a rede de proteção e outros atendimentos, e também para o mapeamento das expectativas iniciais com relação ao Programa de Aprendizagem do CIEE/PR. Sendo também de fundamental importância para a análise de necessidades especiais e específicas do aprendiz ou para o devido encaminhamento ao atendimento da equipe multidisciplinar do CIEE/PR ou, ainda, encaminhamento para a rede de proteção do aprendiz e/ou familiares.

O Questionário de Encerramento de Contrato é utilizado no momento da rescisão do contrato para a análise das impressões do aprendiz acerca do Programa

como um todo, seja da experiência da capacitação teórica (CIEE/PR) e da prática (empresa contratante); do acompanhamento multidisciplinar; do seu desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional e, ainda, dos pontos a serem melhorados. Serve também para fazer uma comparação com as expectativas apresentadas no início do contrato pelo aprendiz.

Entre a aplicação de uma e de outra, existe todo o período previamente estabelecido em todo o contrato, quando o aprendiz deverá confirmar ou não a sua expectativa inicial. Nesse espaço de tempo, fará parte da sua rotina diária, além da frequência ao ensino regular, a capacitação teórica feita na Instituição Formadora CIEE/PR e a capacitação prática feita na empresa contratante de aprendizes, cumpridora da cota legal estabelecida.

Uma das fases que faz parte do processo da Análise de Conteúdo de Bardin é a inferência, em um momento próximo da finalização da pesquisa, que permite uma análise com base em significados das respostas obtidas no estudo, o que, no entendimento da autora, faz-se necessário neste contexto, pelo acompanhamento da realidade vivida pelos entrevistados. Segundo o Dicionário Houaiss (n.d., n.p.), inferir é: “concluir pelo raciocínio, a partir de fatos, indícios; deduzir”.

Os dados coletados foram analisados por meio da técnica de Análise do Conteúdo (BARDIN, 2016), que envolve a sistematização do conteúdo coletado, a tabulação dos dados e a apresentação do resultado da pesquisa. Serão consideradas, inicialmente, de categorias analíticas a autonomia do indivíduo; transformação social, pessoal e profissional; formação dos sujeitos de direitos; o processo de empoderamento; o primeiro contato com o mundo do trabalho educativo; e a permanência no ensino regular, conclusão do ensino médio e perspectiva de ingresso no ensino superior. A Figura 3 mostra o processo de análise dos dados na perspectiva da Análise do Conteúdo de Bardin (2016).

5.2 A EXPLORAÇÃO DO MATERIAL

Com os 100 formulários separados da documentação selecionada, sendo 50 formulários de Entrevista Inicial e os 50 do Formulário Final, foi dado andamento ao segundo passo: a exploração do material. Com os 50 nomes dos participantes selecionados, buscou-se fazer a junção dos pares de documentos de cada aprendiz, para as devidas constatações de verificação se os escolhidos tinham cumprido o

critério de preenchimento dos dois documentos.

Dessa forma, foram sendo explorados pergunta a pergunta e consideradas as respostas para posterior tabulação dos dados.

Segundo Bardin (2016, p. 103), “tratar o material é codificá-lo. A codificação corresponde a uma transformação – efetuada segundo regras precisas – dos dados brutos do texto”, transformação esta que, por recorte, agregação ou enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo ou da sua expressão; suscetível de esclarecer o analista acerca das características do texto, ou como diz O. R. Holsti (1969 apud BARDIN, 2016, p. 133): “A codificação é o processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes do conteúdo”.

Assim, pontuamos que nessa fase do processo da pesquisa foram selecionadas as respostas, com base em cada uma das perguntas dos dois documentos utilizados: o Formulário Inicial e o Formulário de Encerramento de Contrato.

Sendo assim, uma por uma das respostas foram agrupadas conforme a natureza da pergunta, incluindo as não respondidas que estão sinalizadas nos gráficos representativos da resposta. As unidades de registro foram feitas conforme a análise de cada questionário, usando as respostas dadas pelos aprendizes aos profissionais da equipe multidisciplinar no documento inicial e nos dados inseridos no portal do aprendiz do sistema de informática do CIEE/PR, no qual o adolescente e jovem acessa mediante login e senha.

5.3 TRATAMENTO DOS RESULTADOS, INFERÊNCIA E INTERPRETAÇÃO

Após as duas fases iniciais propostas por Bardin (2016), sendo a pré-análise e a exploração do material, a pesquisa foi se encaminhando para a próxima fase da análise.

Com todos os dados colhidos, separados e tabulados, iniciou-se o processo de junção de todos eles, considerando as perguntas a qual estavam vinculados e assim fazer a inferência e interpretação.

A grande maioria das perguntas foi respondida. Tivemos uma média de cerca de 8 a 10 participantes que não responderam algumas das questões abertas, ou seja, as que permitiam somente respostas discursivas. Dessa forma, nos gráficos e textos

descritivos apresentados é possível observar que algumas perguntas dessa natureza ficaram sem resposta.

As perguntas que foram feitas e consideradas mais relevantes para a obtenção das respostas para este trabalho são: a 11.2. do Formulário Inicial, “Quais são suas expectativas em relação ao Programa de Aprendizagem?”; e as perguntas 2.1.; 2.3.; 2.4.; 2.5.; 2.6.; 2.7.; 2.8 e 2.9. do Formulário de Encerramento de Contrato.

O CIEE/PR possui um manual institucional denominado Manual de Atribuições da Equipe Multidisciplinar em que estão elencados diversos formulários exclusivos da equipe multidisciplinar da aprendizagem, para que a cada necessidade ou demanda seja utilizado o formulário pertinente à determinadas situações. Assim, tanto o inicial quanto o de encerramento estão contidos nesse documento.

Com base na metodologia da Análise do Conteúdo de Laurence Bardin (2016), buscamos organizar as mensagens de nossos aprendizes entrevistados para esta pesquisa. A linha do trabalho determinada para que sejam alcançados os resultados mais correspondentes à realidade analisada traz tranquilidade para a condução do estudo. Muitas vezes, a busca pelo entendimento da interpretação de um formulário de entrevista ou de registros descritivos feitos em um sistema informatizado, nos diz muito mais do que o que está claramente escrito. É nesse sentido que apresentamos no próximo capítulo as respostas das entrevistas, com as devidas análises e interpretações apresentadas pelos adolescentes e jovens aprendizes pelo CIEE/PR no Estado.

6 DISCUSSÃO E RESULTADOS

6.1 DADOS DA ENTREVISTA INICIAL

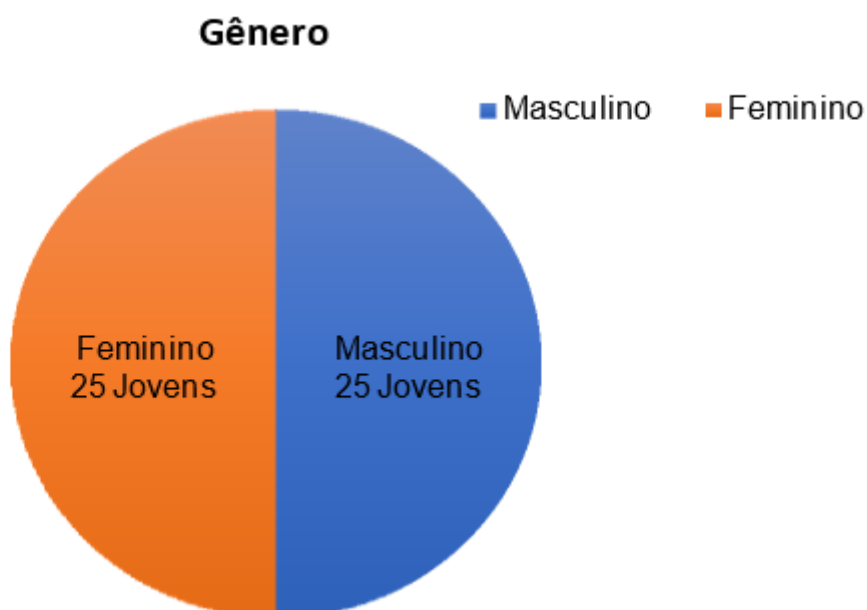
Participaram do estudo da pesquisa 50 aprendizes sendo 25 do sexo feminino e 25 do sexo masculino. Dentre os selecionados pelo sistema SGE/CIEE/PR – Sistema de Gerenciamento de Estágio, próprio do CIEE/PR, feito de forma aleatória, temos a data do primeiro contrato em 20/12/2020, e o encerramento do último contrato em 16/09/2022.

Os dados da pesquisa foram colhidos de forma presencial, para a entrevista inicial entre o aprendiz recém contratado e um integrante da equipe multidisciplinar do CIEE/PR. Para a entrevista de encerramento do contrato, os dados foram coletados via questionário respondido diretamente no portal do aprendiz, onde o participante acessa via login e senha pessoal e intransferível. Ambos os formulários utilizados compõem o material institucional denominado Manual de Atribuições da Equipe Multidisciplinar do CIEE/PR.

Os dois formulários utilizados nesta pesquisa, tanto a entrevista inicial quanto a entrevista de encerramento de contrato, são entrevistas semi-estruturadas, onde existe a oportunidade de diálogo de ambos os lados, para que se estabeleça um vínculo e que se conheça as necessidades, expectativas e principalmente a história de vida e o caminho do aprendiz até ali.

Assim, apresentamos os resultados obtidos dos questionamentos feitos em dois momentos da trajetória dos aprendizes: no início e no término da participação no Programa de Aprendizagem. Por ordem, primeiro apresentamos a entrevista inicial e em seguida os dados da entrevista de encerramento de contrato.

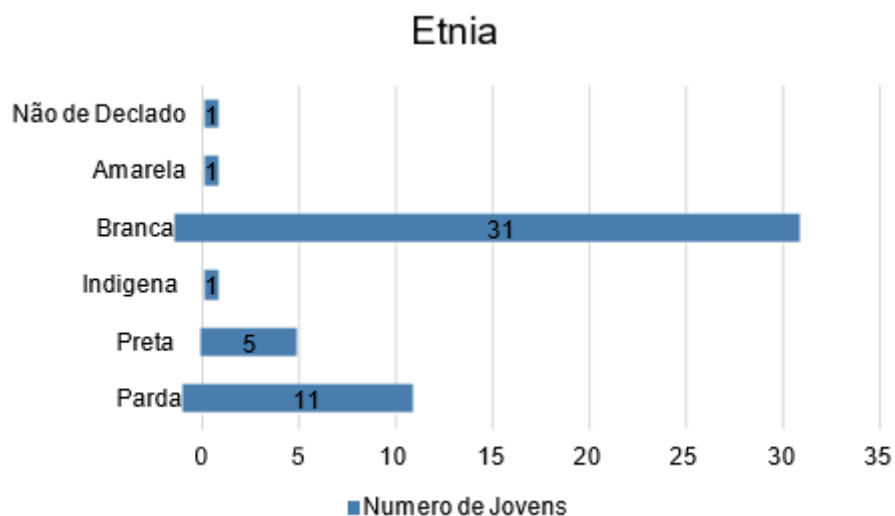
Gráfico 1 – Gênero dos pesquisados



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Esse dado foi solicitado na Pesquisa Inicial no item Identificação do Aprendiz. Foram selecionadas 25 pessoas do gênero feminino e 25 do gênero masculino para o levantamento dos dados da pesquisa, ou seja, 50% de cada gênero declarado, totalizando 50 respostas.

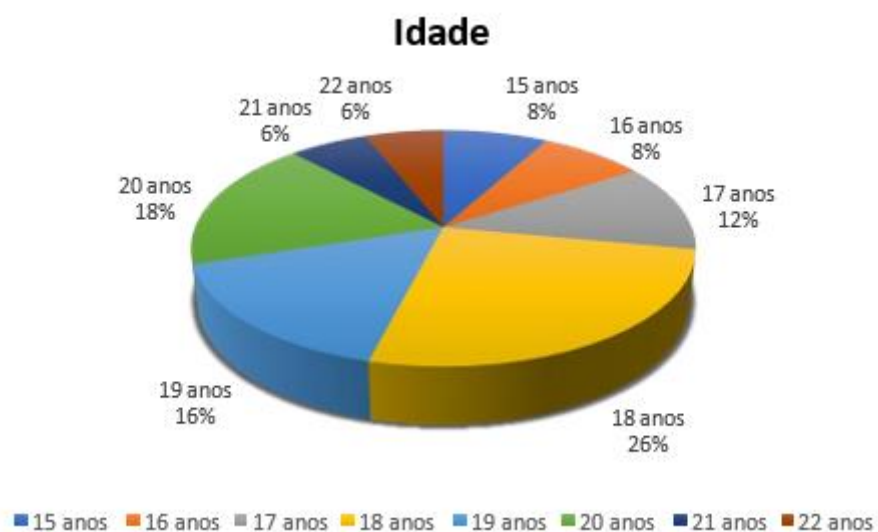
Gráfico 2 – Etnia dos participantes do estudo



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Com base nos dados contidos no SGE do CIEE/PR, a etnia é uma característica autodeclarada pelo estudante no momento do cadastro para o Programa de Aprendizagem e não são solicitadas comprovações de qualquer natureza para o ingresso no Programa. Assim, para esta pesquisa, temos 31 pessoas brancas, 11 pardas, 1 amarela, 1 indígena, 5 pretas e 1 não declarada, totalizando 50 respostas.

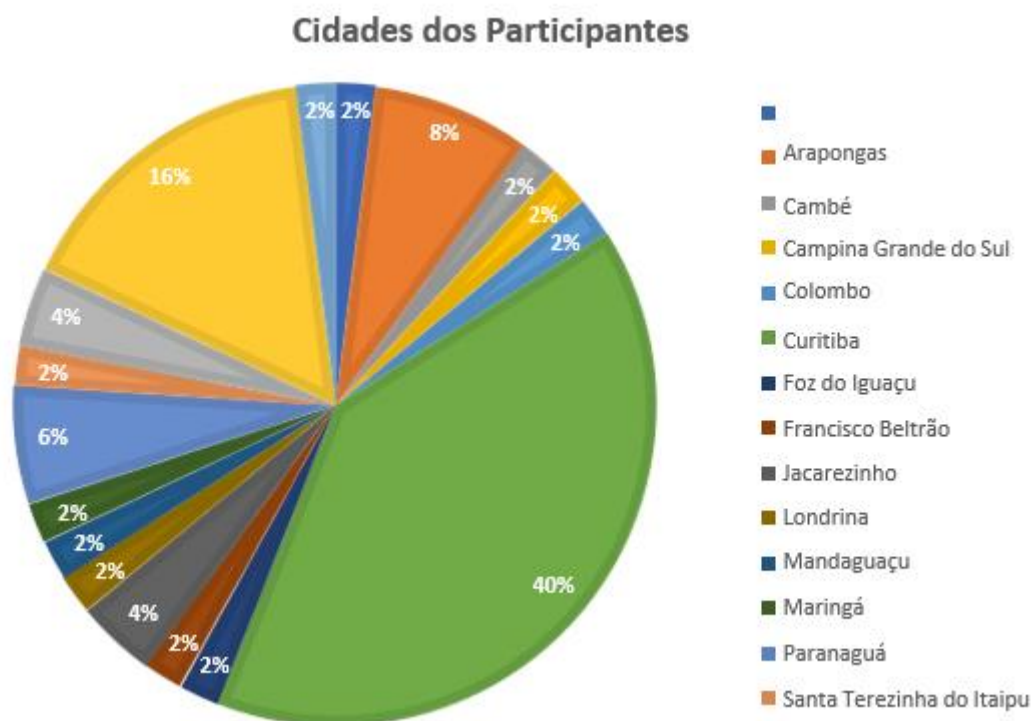
Gráfico 3 – Faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Com relação à faixa etária dos participantes da pesquisa, considerando a permissão legal, a partir de 14 anos até, no máximo, 24 anos, com exceção para pessoas com deficiência, onde não há limite de idade para o ingresso no programa. Assim, temos pelo demonstrativo os maiores índices de participantes entre 17 e 20 anos, sendo: 15 anos: 8%; 16 anos: 8%; 17 anos: 12%; 18 anos: 26%; 19 anos: 16%; 20 anos: 18%; 21 anos: 6%; 22 anos: 6%.

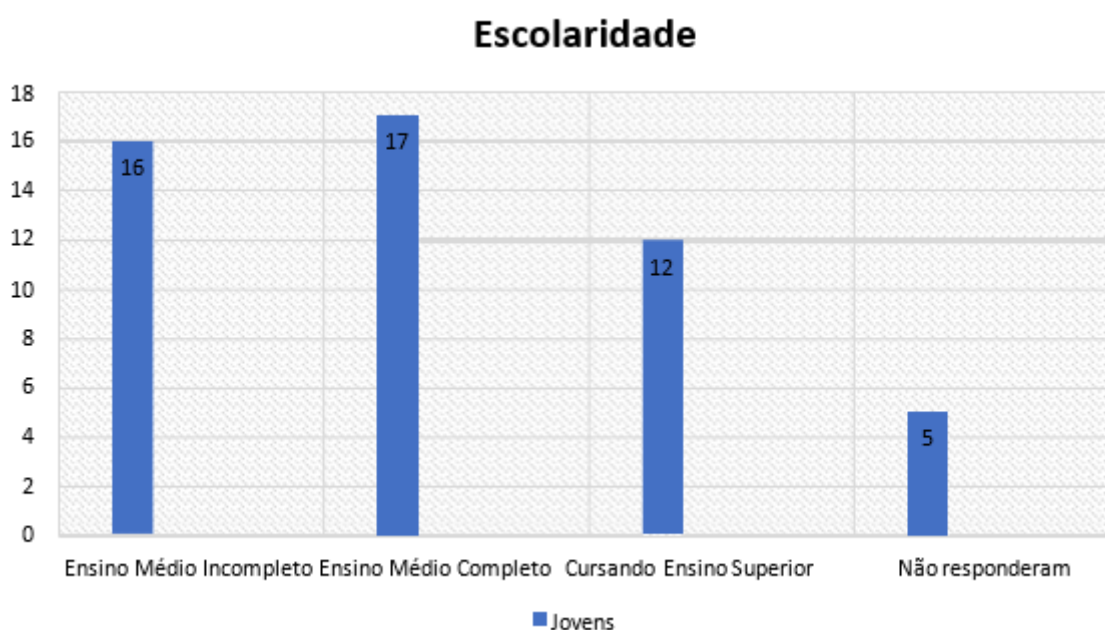
Gráfico 4 – Cidades dos Participantes



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Com relação ao dado sobre o local de residência dos participantes, a grande maioria, ou seja, 40% informaram que residem de Curitiba, sendo que os demais estão divididos entre outras 16 cidades onde o CIEE/PR atua na Aprendizagem.

Gráfico 5 – Escolaridade dos Aprendizes

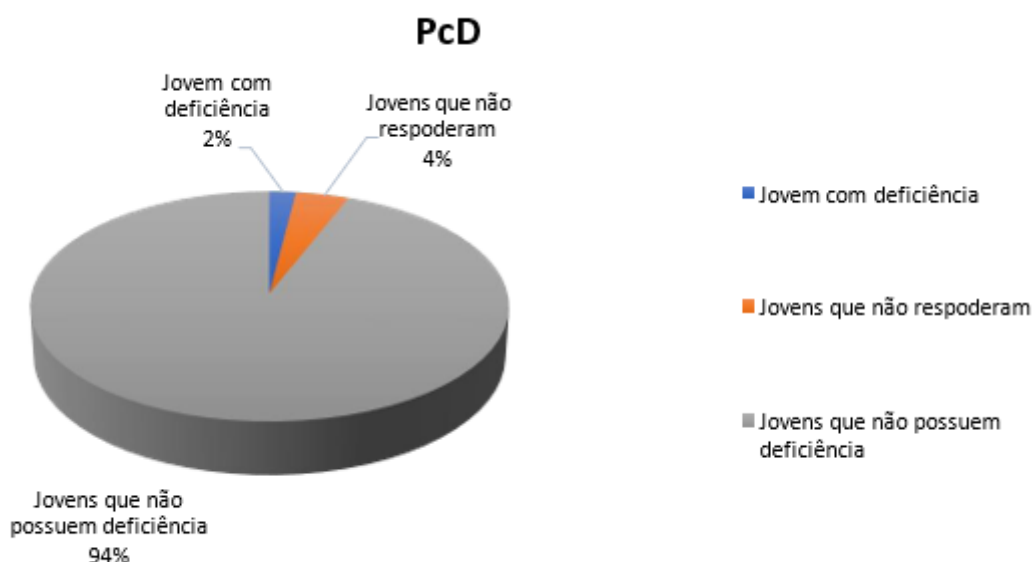


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Esse dado solicita a informação sobre a escolaridade dos aprendizes, sendo que para a participação no Programa de Aprendizagem, o candidato pode estar cursando a partir do ensino fundamental, EJA ou CEEBJA. A grande maioria, ou seja, 33 aprendizes estão no ensino médio ou já completaram essa fase. Estão no ensino superior 12, e 5 não quiseram responder⁴.

Essa questão faz parte da Identificação do Aprendiz.

Gráfico 6 – Pessoas com Deficiência

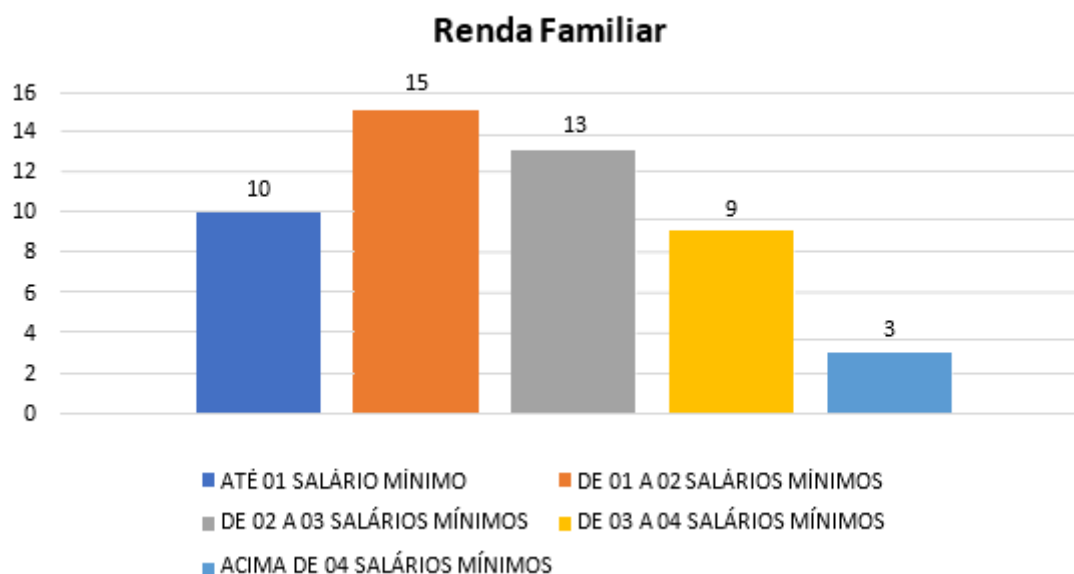


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A questão sobre a deficiência também é considerada pela autodeclaração do aprendiz, que nessa amostra representa 1 PCD, 2 não responderam e 47 informaram não ter nenhuma deficiência. Caso o aprendiz informe que tenha deficiência ou alguma necessidade especial, que seja necessário uma atenção diferenciada, o CIEE/PR concede um profissional para acompanhá-lo, seja intérprete de LIBRAS ou ações para outras deficiências, de forma que possa fazer parte de uma turma com não PCD's, visando a inclusão integral dos aprendizes. A mesma recomendação se faz às empresas contratantes, durante a capacitação prática.

⁴ Embora alguns aprendizes não responderam a esta pergunta, o CIEE/PR utiliza uma ação semestral de controle denominada Verificação Escolar. Esta ação é realizada junto às instituições de ensino dos aprendizes em todo o estado para a conferência da regularidade da matrícula escolar. Todas as informações são inseridas no Sistema (SGE) próprio do CIEE/PR.

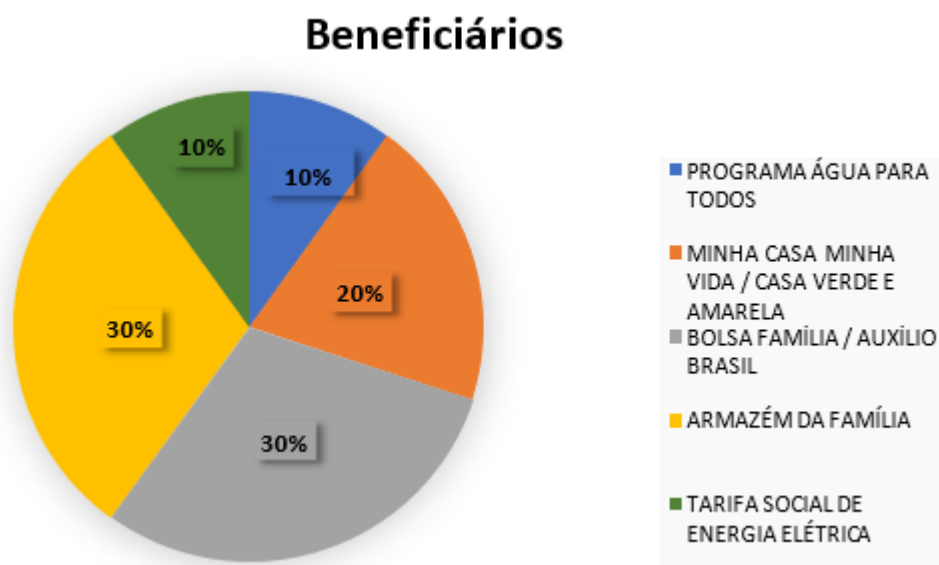
Gráfico 7 – Faixa de Renda Familiar



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No item Renda Familiar, observamos que a maioria dos participantes informou que são de famílias com até 3 salários-mínimos, sendo que do total de 50 entrevistados, 38 aprendizes estão nessa faixa financeira. Entre 3 e 4 salários estão 9 aprendizes e acima de 4 salários, somente 3 pessoas. É importante pontuar que durante a pandemia e nesse momento pós-pandemia, muitos adolescentes e jovens precisaram iniciar no mundo do trabalho para ajudar em casa. Esse dado faz parte da Identificação do Aprendiz no Formulário Inicial.

Gráfico 8 – Programas sociais governamentais



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Nesta pergunta, foi relatado por 80% dos aprendizes que não sabiam ou que não participavam (ou familiares) de programas sociais, no momento da entrevista. Portanto, dos 20% que informaram fazer parte de programas sociais, temos: Bolsa Família/Auxílio Brasil com 30% e Armazém da Família com 30%; em seguida com 20% o Programa Minha Casa, Minha Vida/Casa Verde Amarela e os programas Água para Todos 10% e Tarifa Social de Energia Elétrica também com 10%.

Gráfico 9 – Experiência profissional anterior



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

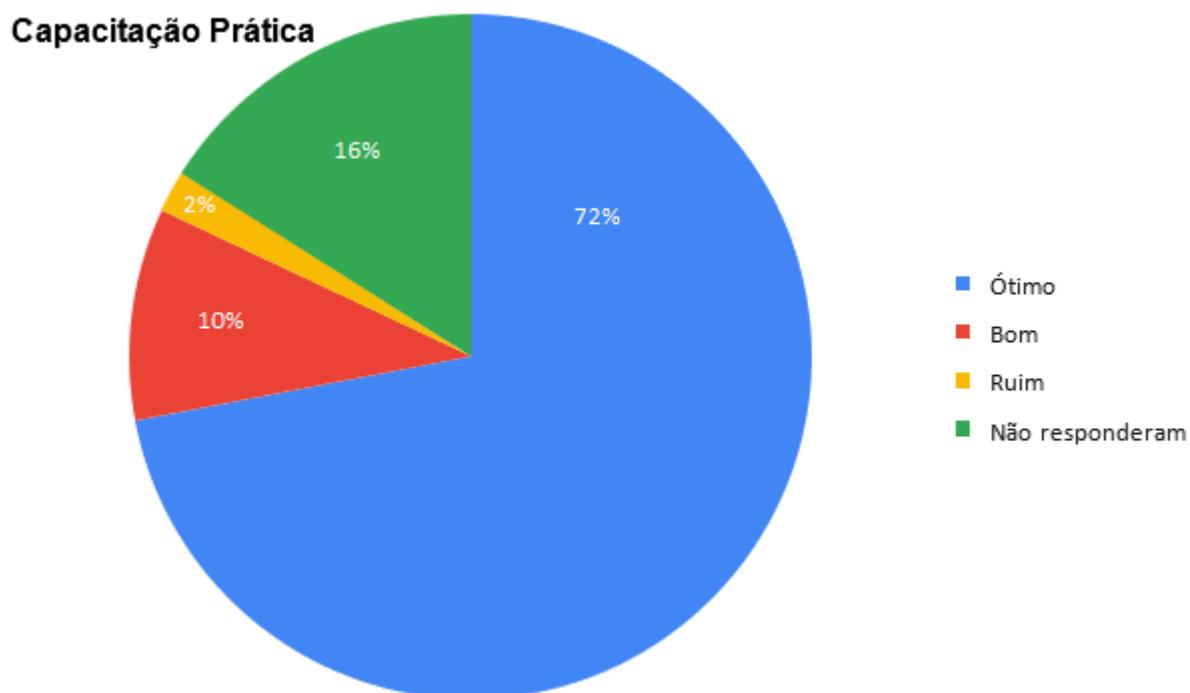
A função de Programas como o da Aprendizagem é de preparar para a primeira oportunidade de profissionalização por meio de trabalho formal e protegido para adolescentes e jovens. Porém, nesta amostra observamos que 6% dos aprendizes já tinham passado por algum tipo de experiência profissional. A questão não aprofundou a investigação sobre a ocorrência de trabalho informal.

6.2 DADOS DA ENTREVISTA DE ENCERRAMENTO DE CONTRATO

Compondo a segunda parte da pesquisa estabelecida inicialmente onde foi adotado o critério da organização e do levantamento dos dados da Entrevista Inicial e do Formulário de Encerramento, apresentamos agora as análises dos aprendizes sobre o final do contrato. Esse formulário é preenchido diretamente no portal do CIEE/PR, onde o aprendiz tem acesso por login e senha e pode apresentar suas impressões e considerações acerca da vivência no Programa de Aprendizagem que

participou.

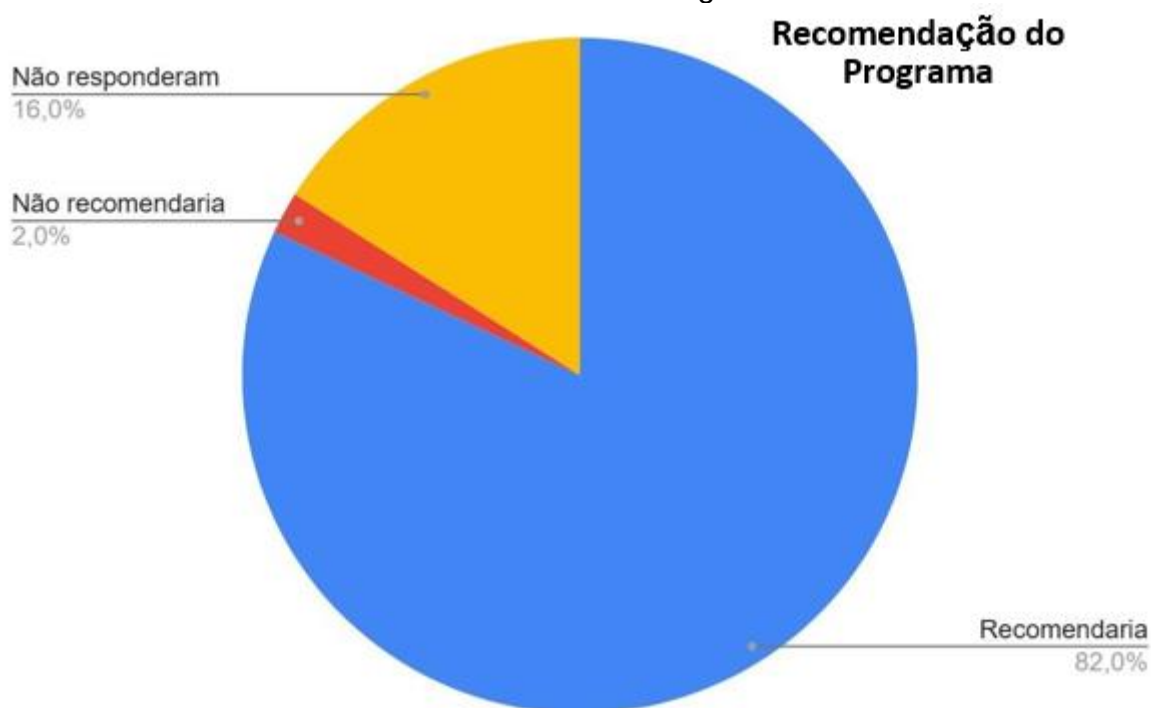
Gráfico 10 – O conceito da capacitação prática (empresa) da aprendizagem para o seu aperfeiçoamento pessoal e profissional



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O gráfico acima apresenta as respostas dos aprendizes para a questão de número 2 do formulário de Encerramento de Contrato, sobre a experiência na capacitação prática nas empresas contratantes. Para essa questão, 36 responderam ótimo, 5 bom, 1 ruim e 8 não responderam. A capacitação prática é acompanhada pela equipe multidisciplinar do CIEE/PR, com visitas e orientações às empresas contratantes, para que a legislação pertinente seja constantemente observada.

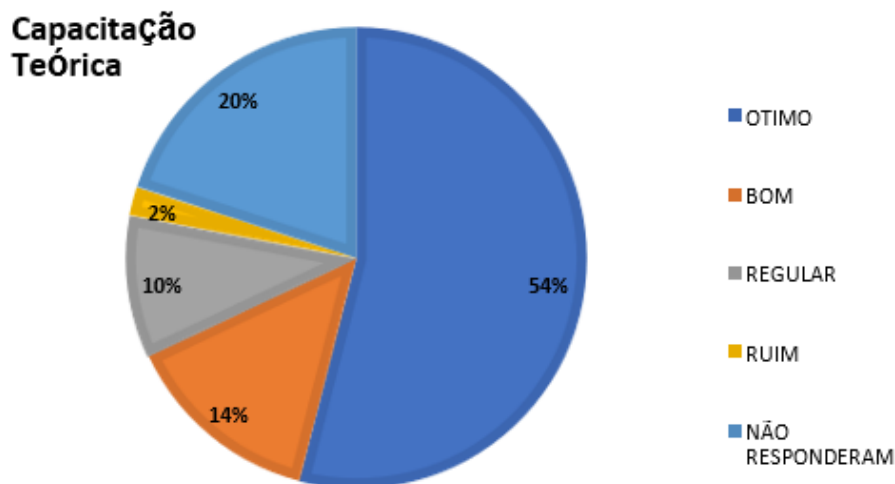
Gráfico 11 – Você recomendaria o programa de aprendizagem do CIEE/PR para seus familiares e amigos?



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na pergunta 5 do Formulário de Encerramento, é feita a questão sobre a recomendação do CIEE/PR para familiares e amigos, e tivemos: 41 responderam sim, 1 respondeu não; e 8 não responderam. Considerando que desse total é o equivalente a 82% dos entrevistados que disseram que recomendariam o Programa, vê-se uma imagem positiva dele junto a seus usuários.

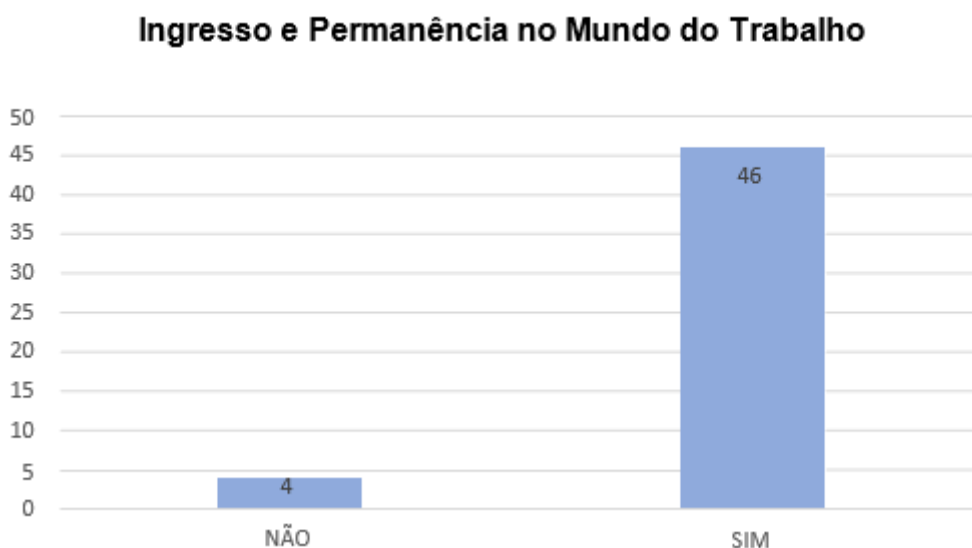
Gráfico 12 – A importância da capacitação teórica CIEE/PR da aprendizagem para o seu aperfeiçoamento pessoal e profissional



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para essa pergunta, referente ao item 1 do Formulário de Encerramento do Contrato, 74% perceberam uma contribuição ótima ou boa para as suas vidas, tanto na área pessoal quanto na profissional. Sendo assim, esse índice representa uma resposta positiva do antes e depois da participação no Programa de Aprendizagem do CIEE/PR.

Gráfico 13 – Sob a visão dos entrevistados, o CIEE/PR abriu portas para o ingresso e a permanência no mundo do trabalho

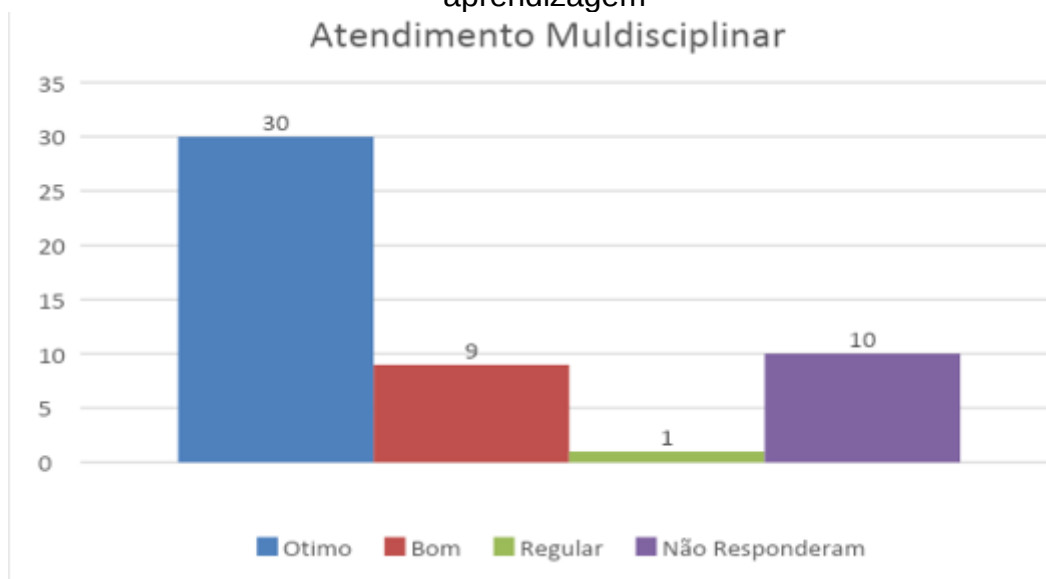


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Nesse questionamento do item 7, foi apresentada a indagação sobre a facilitação do ingresso no mundo do trabalho por intermédio do CIEE/PR e o que foi

possível observar é que na opinião de 92% dos aprendizes entrevistados a Instituição abriu as portas do mundo do trabalho. Do total de participantes, 8% não respondeu.

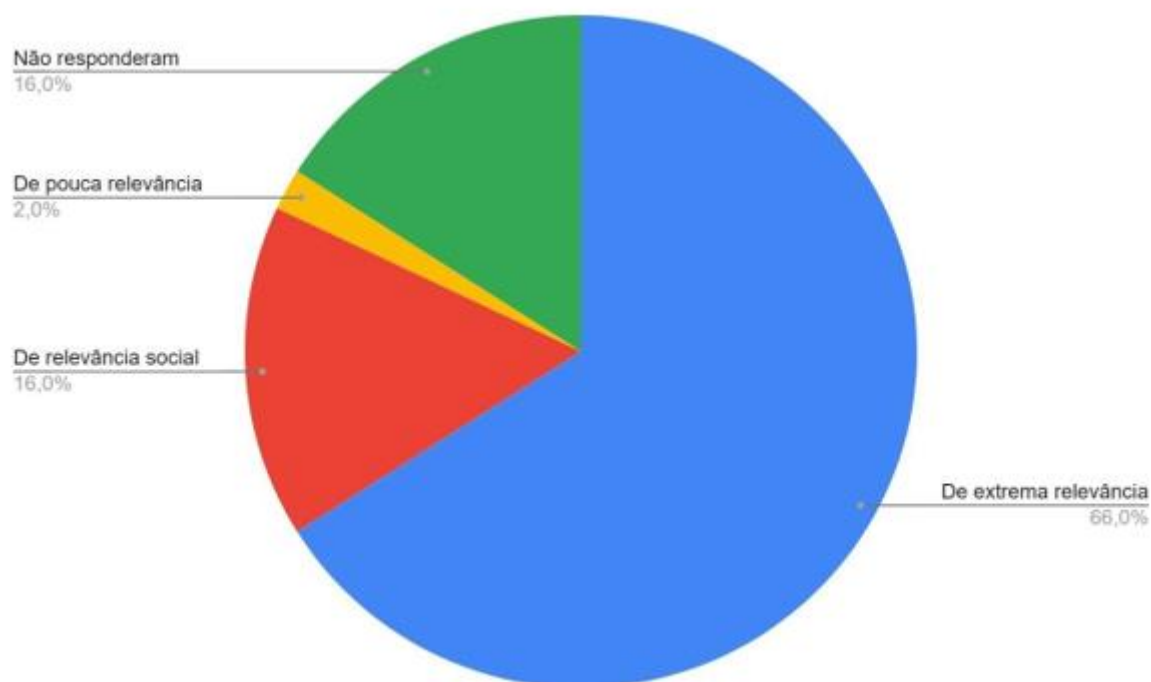
Gráfico 14 – Sobre a importância do atendimento multidisciplinar da equipe de aprendizagem



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A pergunta a que se refere este gráfico está no item 3 do formulário e trata do atendimento multidisciplinar realizado pela equipe composta por pedagogos, assistentes sociais e psicólogos. Esse acompanhamento está inserido durante todo o Programa de Aprendizagem, representando um apoio significativo para o enfrentamento das dificuldades que se apresentam no decorrer do contrato. Essas dificuldades podem ser de origem pessoal, familiar ou profissional. Independentemente da natureza da situação, a equipe multidisciplinar atua sempre com o objetivo do apoio ao crescimento pessoal e profissional do adolescente e do jovem aprendiz.

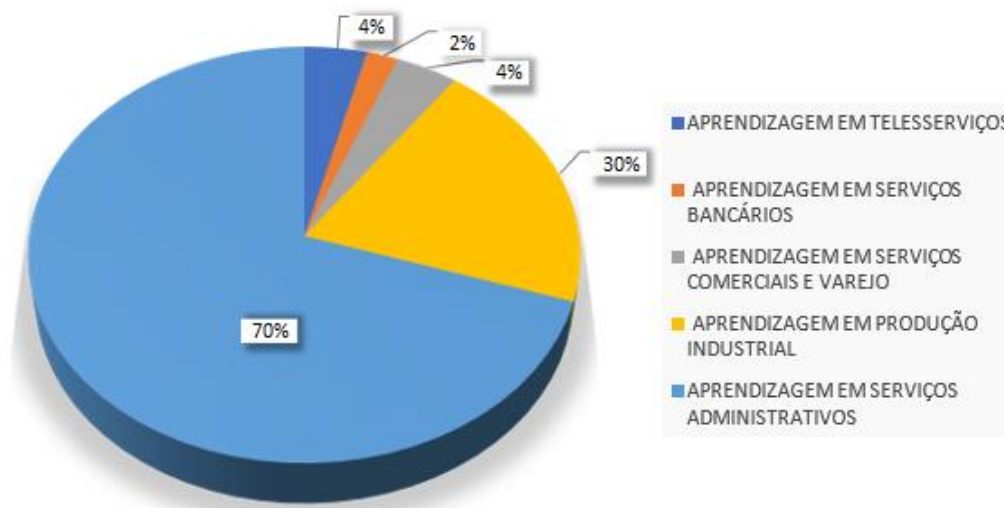
Gráfico 15 – Para os participantes do Programa de Aprendizagem, qual a importância do trabalho realizado pelo CIEE/PR



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Nesse questionamento, apresentado na pergunta 9 do Formulário de Encerramento de Contrato, é perguntando ao participante concluinte qual é a sua visão da relevância social do trabalho do CIEE/PR. Assim, obtivemos as seguintes respostas: de extrema relevância: 33; de relevância: 8; pouca relevância: 1; e não responderam: 8 pessoas.

Gráfico 16 – Área dos cursos de aprendizagem realizados pelos aprendizes
(Dados retirados do sistema SGE/CIEE/PR)

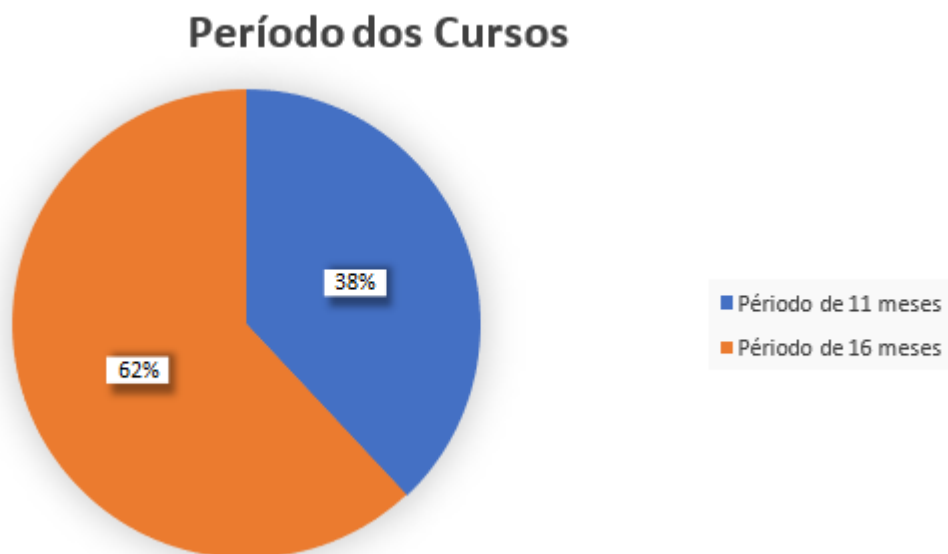


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Aqui, situam-se as áreas profissionais dos cursos de aprendizagem realizados pelos aprendizes. Cada curso é referente a uma atividade profissional que está vinculada conforme o Código Brasileiro de Ocupações (CBO) específico descrito pelo Ministério do Trabalho e que norteia as atividades práticas dos adolescentes e jovens nas empresas contratantes. Como exemplo, para o aprendiz que cursa Aprendizagem em Serviços Administrativos, o CBO correspondente é o 5110-10, ou seja, específico da área administrativa. Assim, mapeamos os seguintes cursos para esta pesquisa:

- Aprendizagem em serviços administrativos: 35;
- Aprendizagem em produção industrial: 10;
- Aprendizagem em serviços comerciais e varejo: 2;
- Aprendizagem em serviços bancários: 1;
- Aprendizagem em telesserviços: 2.

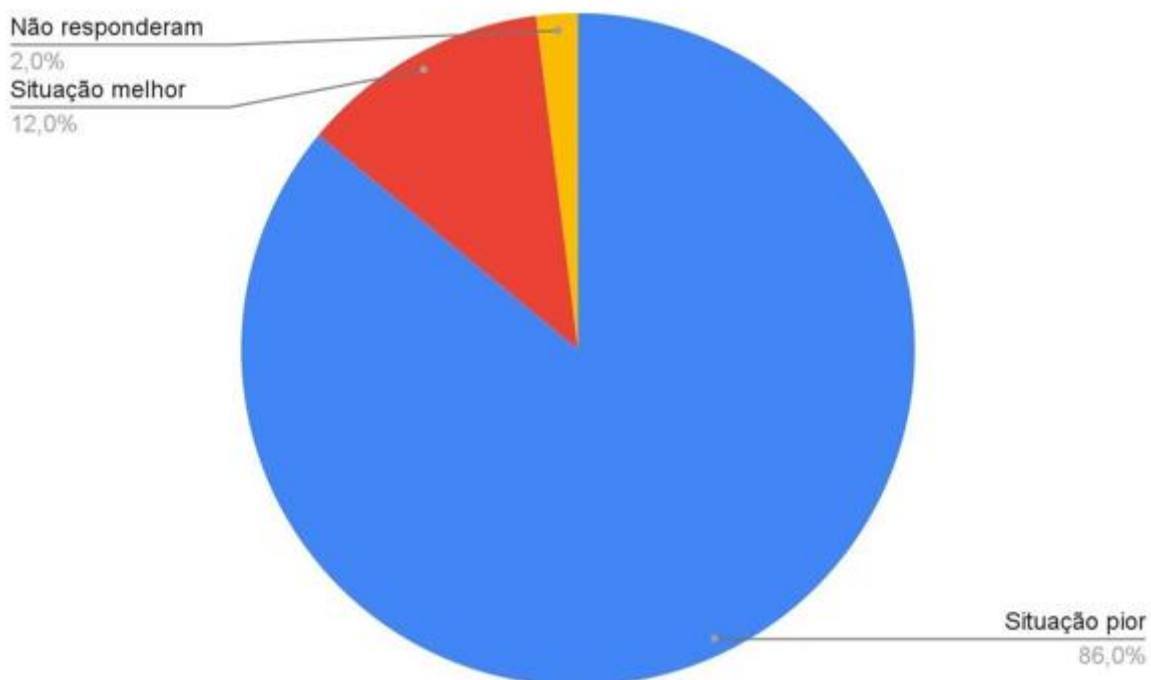
Gráfico 17 – Duração dos cursos de aprendizagem
(Dados retirados do sistema SGE/CIEE/PR)



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os cursos de aprendizagem podem ter duração de até 24 meses, conforme a Lei 10.097/2000 (BRASIL, 2000a). Desse modo, nessa amostra para a pesquisa, tivemos cursos com período de 16 meses: 31 aprendizes e para o período de 11 meses: 19 aprendizes.

Gráfico 18 – Na opinião do aprendiz, se não tivesse ingressado no Programa de Aprendizagem do CIEE/PR, como estaria atualmente



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na pergunta acima, representada no Formulário de Encerramento de Contrato pela questão 8, foi perguntado aos aprendizes concluintes do contrato se “caso você não tivessem ingressado no Programa de Aprendizagem do CIEE/PR, como estariam atualmente?” A resposta foi: em uma situação pior: 43; em uma situação melhor: 6; e 1 pessoa não respondeu. Essa resposta representa uma indicação bastante importante sobre a mudança de vida representada pela aprendizagem para muitos adolescentes e jovens paranaenses.

7 CONCLUSÃO

Esta dissertação buscou trazer contribuições para, modestamente, indicar alguns possíveis caminhos sobre a pergunta feita no problema da pesquisa: existe relevância social no Programa de Aprendizagem do CIEE/PR, sob a ótica dos aprendizes? Com base no trabalho de pesquisa realizado, discutindo os posicionamentos dos autores estudados, traçando um panorama com a realidade atual do Paraná, finaliza-se assim a dissertação, não como uma resposta pronta, mas com o intuito de se fazer pensar para juntos buscarmos soluções para a juventude paranaense e brasileira.

Observando o conteúdo dos autores trabalhados, percebe-se um ganho representativo de direitos dos adolescentes e jovens trabalhadores nas últimas décadas, no Brasil. Também percebemos, notadamente nos textos da autora Flavia Piovesan a importância dos tratados de defesa e garantias dos direitos humanos no cenário internacional, que impactam no cenário nacional.

Citando alguns desses instrumentos legais, percebemos no Estatuto da Criança e do Adolescente, o ECA, que traz no seu capítulo V o texto todo dedicado ao direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho, compondo assim a legislação base para a garantia dos direitos do adolescente e jovem trabalhador brasileiro.

Na atual Constituição Federal do Brasil ou Constituição Cidadã (BRASIL, 1988), observa-se que o direito à profissionalização se equipara no mesmo nível do direito à educação, à saúde, à vida e à dignidade humana. É pelo trabalho que se recebe o sustento, que se alcançam conquistas pessoais e profissionais, é o meio de colaborar com a sociedade e contribuir para um mundo mais igualitário, na medida em que o trabalho e seu alcance trazem dignidade e oportunidade para o indivíduo.

A Aprendizagem Profissional tem ainda um importante viés de caráter preventivo: com base na apresentação feita neste trabalho, onde está apresentada a comparação do valor mensal de um aprendiz contratado com o valor de um adolescente privado de liberdade, podemos perceber a grande diferença entre prevenir e remediar (Tabela 3). Em consequência dessa comparação, propõem-se apresentar ao poder público do Estado do Paraná este estudo, considerando a necessidade de abertura de vagas pelos próprios órgãos públicos, como contratante de aprendizes, para que seja atendida a demanda de adolescentes e jovens que buscam diariamente as ISFL, agindo na prevenção e na garantia de direitos de

adolescentes e jovens.

Pelas respostas aqui apresentadas e pelo embasamento teórico feito dos Direitos Humanos, podemos observar pontos que conseguimos ligar a Aprendizagem com os D.H., como uma política pública de Estado e não de um governo, principalmente do mais básico direito, que é a oportunidade de ter direitos, da prioridade absoluta, conforme descrito na Constituição Federal, em seu art. 227.

Destacam-se alguns pontos que unem o Programa de Aprendizagem do Brasil com a defesa e garantia dos Direitos Humanos: a prioridade para o encaminhamento das vagas dos adolescentes e jovens que estão em situação de vulnerabilidade; a obrigatoriedade da permanência na escola regular; o direito ao trabalho protegido e livre de qualquer atividade degradante; o combate ao trabalho infantil, informal, trabalho escravo e da exploração e o acesso à rede de proteção social feito pela Instituição formadora de aprendizes por intermédio da sua equipe multidisciplinar.

O itinerário formativo da capacitação teórica do Programa de Aprendizagem, realizada pelo CIEE/PR, busca tratar de assuntos de formação pessoal e profissional, tendo como ponto principal desses momentos uma construção pedagógica que oportunize o protagonismo dos aprendizes. Nos conteúdos trazidos pelos instrutores nos encontros teóricos, por intermédio dos Planos de Ensino elaborados pela equipe pedagógica, são exercitados temas com conteúdo dinâmico e fomentar o protagonismo, para dar voz a quem muitas vezes, não têm voz. A partir desse protagonismo, se observa a diversidade de culturas e de tão diferentes expectativas, onde é trabalhado o conceito do crescimento nas diferenças e assim, busca-se criar a ideia e a vivência de cidadania – em profundidade e em amplitude, do adolescente ser trazido para a centralidade dos debates e se descobrir um ser de direitos e com representatividade.

Podemos observar que os dados levantados trouxeram respostas abrangentes para a referida pesquisa, considerando dois principais momentos observados: o momento do ingresso e no momento da saída do adolescente e do jovem do Programa de Aprendizagem.

O processo vivido nesse espaço entre um e outro é que demonstra o objeto deste estudo, as impressões e análises, sejam objetivas ou subjetivas, qualitativas e quantitativas, partindo dos aprendizes.

Os dados estatísticos são sempre muito importantes e reveladores, como os que estão apresentados nesta dissertação. Com os formulários selecionados e pré-

analisados, foram feitas as separações por grupo, tendo como referência a pergunta a qual se relacionava. Algumas respostas são objetivas ou por alternativas e outras ainda são abertas, onde o participante fica livre para responder ou não a referida pergunta e fazer relatos descritivos.

Sob a perspectiva do gênero, como foi especificamente delimitada a área de divisão igualitária dos entrevistados, não foram percebidas diferentes expectativas ou resultados, considerando que a metade dos participantes se identificaram com o gênero feminino e metade com o gênero masculino. Não observamos nenhum participante que não se identificou neste critério ou que não quis responder.

Nas respostas obtidas tendo em vista à expectativa dos aprendizes ao ingressarem no Programa, especialmente no item 11.2, do formulário inicial, com a questão específica sobre essa situação, obtivemos como respostas 47 com aspectos positivos sobre a expectativa e 3 não responderam. Encontramos os termos: “boas e ótimas expectativas, me sinto muito amparada, aprender, conhecer, ter experiência”. (Apêndice D).

Buscando subsídios para o argumento desta pesquisa pontuamos os resultados obtidos na coleta de dados: 92% afirmaram que o CIEE/PR abriu as portas para o mundo do trabalho; 86% responderam que estariam vivendo uma situação pior se não tivessem ingressado no Programa de Aprendizagem do CIEE/PR; 83% consideram o CIEE/PR de extrema ou de relevância social; 82% recomendariam o CIEE/PR a um amigo ou familiar; 78% avaliaram o serviço da equipe multidisciplinar como ótimo ou bom; 76% afirmaram que o CIEE/PR trouxe contribuições positivas para a sua vida pessoal e profissional e 68% avaliaram a capacitação teórica como ótima ou boa (conforme os gráficos disponibilizados).

Citando como um dos resultados da pesquisa, onde busca-se a resposta para o objetivo deste trabalho, uma das perguntas do Formulário de Encerramento de Contrato é: “Você estaria em uma situação melhor ou pior”, sendo o Gráfico 18 organizado pela autora, onde 86% dizem que estariam em uma situação pior se não estivessem no Programa. A resposta a essa pergunta nos faz perceber como a participação no Programa legitima a concepção de dignidade à pessoa humana, direito indiscutível sob o ponto de vista dos direitos fundamentais, segundo as considerações dos autores estudados.

Apontamos observações sobre a pergunta do mesmo formulário: “Se o aprendiz recomendaria o CIEE/PR”, demonstrada no Gráfico 9, organizado pela autora, onde a

a grande maioria dos usuários, 82% afirmaram que recomendariam o CIEE/PR. Essa resposta indica que há um caminho percorrido, considerado muito bom, mas que é sempre importante estar atendo às atualizações do mundo do trabalho.

Podemos pontuar ainda a resposta de 92% dos entrevistados afirmaram que o CIEE/PR abriu as portas do mundo do trabalho e que 83% consideram o CIEE/PR de extrema relevância ou de relevância social, o que indica para uma sinalização de contribuição efetiva na vida dos participantes do programa de Aprendizagem.

Assim, resumindo essas respostas podem nos levar a considerar que o CIEE/PR, atuando no encaminhamento de adolescentes e jovens ao mundo do trabalho, está sendo bem analisado pelos aprendizes.

Considerar sempre o importante fator de direito essencial à educação, que é a determinação legal da permanência na escola regular, faz com que muitos adolescentes e jovens não só não abandonem a escola, mas que muitos que haviam abandonado retornem aos bancos escolares, condição esta para que possam ser inseridos no Programa.

O trabalho aqui apresentado buscou traçar um elo entre a atuação do Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná, a aprendizagem profissional e a defesa e garantia dos Direitos Humanos e ampliação desta política pública de inclusão, com base nas avaliações dos maiores interessados: os adolescentes e jovens aprendizes participantes do Programa de Aprendizagem.

Com base nos dados levantados, podemos depreender que temos atualmente um lugar no mundo do trabalho para auxiliar os adolescentes e jovens brasileiros a serem inseridos de forma criteriosa e protegida: a aprendizagem. A educação, o mundo do trabalho e a assistência social precisam estar em constante aprimoramento e atualização, principalmente para o público que mais precisa desse apoio. Podemos assim deduzir que o CIEE/PR cumpre seu dever pelo qual foi criado, seus objetivos estatutários e sua função social de contribuir fortemente com o desenvolvimento de práticas de inclusão de adolescentes e jovens no mundo do trabalho.

Observando ainda as respostas onde os aprendizes fizeram considerações descritivas sobre o momento de vida relacionado com o Programa de Aprendizagem, podemos perceber o vínculo do Programa de Aprendizagem com 5 dos 17 ODSs – Objetivos do Milênio da ONU: ODS 1 – Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares; ODS 3 – Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades; ODS 4 – Assegurar a educação inclusiva,

e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos e ODS 8 – Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos; ODS 16 – Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

A cada ano, milhares de crianças se tornarão adolescentes e milhares de adolescentes se tornarão jovens. O Brasil precisa ampliar essa política pública da aprendizagem, que se mostra, para que absorva o maior número possível de adolescentes e jovens. Há uma geração à espera de respostas e precisamos nos comprometer a realizar essa tarefa para todos aqueles que ainda virão.

Conclui-se este trabalho com o desejo de futuras investigações com a ampliação desta pesquisa, que foi realizada a nível estadual, para uma semelhante a nível nacional, envolvendo todos os estados brasileiros, sendo a área onde o CIEE/PR atua compondo o Sistema Nacional CIEE. A ampliação da pesquisa pode ser viabilizada com a integração e sensibilização de todos os CIEE's Estaduais, uma vez que é importante para a Instituição essas respostas, vindas de seus usuários, para analisar a forma do CIEE ofertar seus serviços de maneira cada vez mais significativa, tendo em vista sempre e prioritariamente, aqueles indivíduos que mais precisam.

REFERÊNCIAS

- ADULTO. In: DICIONÁRIO Etimológico. [S.l.: s.n.], c2023. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/busca/?q=adulto>. Acesso em: 22 ago. 2022.
- AZEVEDO, J. C. **Vulnerabilidade**: Critério para a Adequação Procedimental. Belo Horizonte: CEI, 2021.
- BARBOSA, L. M. T.; FACCI, M. G. D. Contribuições da psicologia histórico-cultural para o ensino médio: conhecendo a adolescência. **Psic. da Ed.**, São Paulo, v. 47, p. 47-55, 2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psie/n47/n47a06.pdf>. Acesso em: 7 mar. 2023.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Alameda Brasil Editora, 2016.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BONETI, L. W. **Políticas Públicas por Dentro**. 4. ed. Ijuí: Unijuí, 2018.
- BOWEN, E. C. R. F. A aplicabilidade do princípio da prioridade absoluta sob a ótica da lei de responsabilidade fiscal. **Âmbito Jurídico**, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-150/a-aplicabilidade-do-principio-da-prioridade-absoluta-sob-a-otica-da-lei-de-responsabilidade-fiscal/>. Acesso em: 7 mar. 2023.
- BRASIL [Constituição de 1937]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 13 mar. 2023.
- BRASIL [Constituição de 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 mar. 2023.
- BRASIL. **Decreto n. 5.199 de 30 de agosto de 2004**. Regulamenta a Lei n. 10.748, de 22 de outubro de 2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2004b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5199.htm. Acesso em: 7 mar. 2023.
- BRASIL. **Decreto n. 5.598, de 1º de dezembro de 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Brasília, DF : Presidência da República, 2005a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm. Acesso em: 7 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 6.481, de 12 de junho de 2008.** Regulamenta os artigos 3o, alínea “d”, e 4o da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em: 8 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 8.740, de 4 de maio de 2016.** Altera o Decreto n. 5.598, de 1º de dezembro de 2005, para dispor sobre a experiência prática do aprendiz. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8740.htm. Acesso em: 8 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 9.579, de 22 de novembro de 2018.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.htm. Acesso em: 8 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei n. 4.048, de 22 de janeiro de 1942.** Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI). Rio de Janeiro: Presidência da República, 1942b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4048.htm. Acesso em: 9 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.091 de 15 de dezembro de 1942.** Dispõe sobre o conceito de aprendiz, para os efeitos da legislação do ensino. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1942a. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5091-15-dezembro-1942-415127-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=DECRETA%3A,se%20exer%C3%A7a%20o%20seu%20trabalho>. Acesso em: 9 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 mar. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000.** Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 7 mar. 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 1o de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2000a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 6 maio 2022.

BRASIL. **Lei n. 10.748, de 22 de outubro de 2003.** Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE), acrescenta dispositivo à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.748.htm. Acesso em: 7 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 10.940, de 27 de agosto de 2004.** Altera e acrescenta dispositivos à Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE) e à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o Serviço Voluntário, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2004a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.940.htm. Acesso em: 7 mar. 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 nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11180.htm. Acesso em: 7 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 12.435, de 6 de julho de 2011.** Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12435.htm. Acesso em: 8 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 12.852 de 5 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/l12852.htm. Acesso em: 8 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 6.494, de 7 de dezembro de 1977.** Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm. Acesso em: 7 mar. 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.presidencia.gov.br/casacivil/site/static/le.htm>. Acesso em: 7 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em: 8 mar. 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/l9394.htm. Acesso em: 8 mar. 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 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1116.htm. Acesso em: 8 mar. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE). **Portaria MTE n. 723 de 23 de abril de 2012**. Brasília, DF: MTE, 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional/arquivos-aprendizagem-profissional/portaria-mte-723-2012-com-alteracoes.pdf/view>. Acesso em: 8 mar. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da Aprendizagem**. O que é preciso saber para contratar o aprendiz. Brasília, DF: MTE, 2010. Disponível em: https://livredetrabalho infantil.org.br/wp-content/uploads/2017/02/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_.pdf. Acesso em: 8 mar. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional – CONAP**. Brasília, DF: MTE, 2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional/arquivos-aprendizagem-profissional/conap-janeiro-2021-v-1-1.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria/MTP n. 671, de 8 de novembro de 2021**. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Brasília, DF: MTP, 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 8 mar. 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos**. Brasília, DF: Comitê Nacional de Educação em Direitos Humanos, 2006. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/educacao-em-direitos-humanos/DIAGRMAOPNEDH.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2023.

BRITTO, V. Em 2021, país tinha 12,7 milhões de jovens que não estudavam nem estavam ocupados. **Agência IBGE**, Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35686-em-2021-pais-tinha-12-7-milhoes-de-jovens-que-nao-estudavam-nem-estavam-ocupados>. Acesso em: 7 mar. 2023.

CALDEIRA, F. S. S.; ROCHA, S. M. A. **Estudo do Custo do Adolescente em Conflito com a lei sob Regime de Internação, no Estado do Paraná, com Base na Metodologia Proposta pela UNICEF** – Ano de 2006. 2007. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Formulação e Gestão de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007.

CANDAU, V. M. F. “Ideias-força” do pensamento de Boaventura Sousa Santos e a educação intercultural. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v.32, n. 1, p. 15-34, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/cjS9NB4DWjqv8ncCZg7RbDM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 7 mar. 2023.

CARDOSO, M. R. G.; OLIVEIRA, G. S.; GHELLI, K. G. M. Análise de conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa. **Cadernos da Fucamp**, Monte Carmelo, v. 20, n. 43, p. 98-111, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2347>. Acesso em: 7 mar. 2023.

CARMO, M. E.; GUIZARDI, F. L. O conceito de vulnerabilidade e seus sentidos para as políticas públicas de saúde e assistência social. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 8, e00101417, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00101417>. Acesso em: 7 mar. 2023.

CARVALHO, M. A. M. **A Criação do SENAI no contexto da Era Vargas**. 2011. Dissertação (Mestrado em História Econômica) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

CASTRO, R. A.; CECÍLIO, S. G. Análise de dados não estruturados: mineração de textos. *In*: UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Empoderamento do Pesquisador nas Ciências da Saúde**. Belo Horizonte: FAE - UFMG, 2015. p. 79-97.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA DO PARANÁ. **CIEE/PR 50 anos: Construindo História**. Curitiba: CIEE/PR, 2017.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA DO PARANÁ. **Estatuto Social do CIEE/PR**. Curitiba: CIEE/PR, 2011.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Americana dos Direitos Humanos ou Pacto de San José da Costa Rica**. São José da Costa Rica: CIDH, 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 8 mar. 2023.

COSTA, D. H. F. **Lei Nacional da Aprendizagem Profissional: Problematizações de uma Política em Disputa no Mercado da Formação Profissional**. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2019.

CRIANÇA LIVRE DE TRABALHO INFANTIL. **444.189 adolescentes e jovens foram contratados como aprendizes em 2018**; crescimento foi de 15% em relação ao ano anterior. 2019. Disponível em: <https://livredetrabalho infantil.org.br/noticias/reportagens/444-189-adolescentes-e-jovens-foram-contratados-como-aprendizes-em-2018-crescimento-foi-de-15-em-relacao-ao-ano-anterior/>. Acesso em: 9 mar. 2023.

CRIANÇA LIVRE DE TRABALHO INFANTIL. **O que o ECA diz sobre o trabalho infantil**. 2018. Disponível em: <https://livredetrabalho infantil.org.br/noticias/reportagens/o-que-o-eca-diz-sobre-o-trabalho-infantil/>. Acesso em: 8 mar. 2023.

FONSECA, R. T. M. As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes. **Revista TST**, Brasília, DF, v. 79, n.1, p. 97-114, mar. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/38660>. Acesso em: 7 mar. 2023.

FONSECA, R. T. M. As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes. *In*: JOSVIK, M.; BLEY, R. B.; TRAUZYNSKI, S. C. **Aprendizagem Profissional e Direitos Humanos**. São Paulo: LRT, 2017. p. 15-29.

FRANCO FILHO, G. S. **Organização Internacional do Trabalho**. Enciclopédia Jurídica da PUCSP. São Paulo: PUCSP, 2022. Disponível em: <https://enciclopedia juridica.pucsp.br/verbete/500/educacao-1/organizacao-internacional-do-trabalho>. Acesso em: 8 mar. 2023.

FUNDO INTERNACIONAL DE EMERGÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. **Situação das crianças e dos adolescentes no Brasil**. [n.d.]. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/situacao-das-criancas-e-dos-adolescentes-no-brasil>. Acesso em: 8 mar. 2023

GODÓI, A. M. **Aprendizagem Profissional e Direitos Humanos**. São Paulo: LTR, 2017.

GUIMARÃES, U. Discurso do deputado Ulysses Guimarães, presidente da Assembléia Nacional Constituinte, em 05 de outubro de 1988, por ocasião da promulgação da Constituição Federal. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 595-602, dez. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1808-24322008000200012>. Acesso em: 6 mar. 2023.

INDIO, C. IBGE atualiza áreas, mapas e estimativas da população. **Agência IBGE**, Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-03/ibge-atualiza-areas-mapas-e-estimativas-da-populacao>. Acesso em: 7 mar. 2023.

INFERIR. *In*: Dicionário Houaiss Uol. São Paulo: [s.n., n.d.]. Disponível em: https://houaiss.uol.com.br/corporativo/apps/uol_www/v6-1/html/index.php#1. Acesso em: 7 mar. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2022**. Brasília, DF: IBGE, 2023. Disponível em: [https://censo2022.ibge.gov.br/pt/component/content/article/2012-agencia-de-noticias/noticias/35954-brasil-tem-207-8-milhoes-de-habitantes-mostra-previa-do-censo-2022.html?Itemid=7545#:~:text=O%20IBGE%20divulga%20hoje%20\(28,Veja%20a%20lista%20completa%20aqui](https://censo2022.ibge.gov.br/pt/component/content/article/2012-agencia-de-noticias/noticias/35954-brasil-tem-207-8-milhoes-de-habitantes-mostra-previa-do-censo-2022.html?Itemid=7545#:~:text=O%20IBGE%20divulga%20hoje%20(28,Veja%20a%20lista%20completa%20aqui). Acesso em: 7 mar. 2023.

JOSVIK, M.; AGUIAR, D. F. (coord.). **A aprendizagem profissional para o adolescente em conflito com a lei**. Belo Horizonte: RTM, 2021.

JOSVIAK, M.; BLEY, R. B.; TRAUZYNSKI, S. C. **Aprendizagem Profissional e Direitos Humanos**. São Paulo: LRT, 2017.

JOSVIAK, M. **Ser aprendiz!** Aprendizagem profissional e políticas públicas - aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTr, 2009.

JOVEM. In: MICHAELIS: dicionário escolar língua portuguesa. São Paulo: Melhoramentos, 2023. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/jovem>. Acesso em: 7 mar. 2023.

MENDES, C. T. A imunidade tributária das entidades de assistência social. **Cleverson Marinho Teixeira Advogados**, Curitiba, 2021. Disponível em: <https://cleversonteixeira.adv.br/a-imunidade-tributaria-das-entidades-de-assistencia-social-2/#:~:text=CONCLUS%C3%95ES%20%E2%80%93%20Diante%20de%20todo%20o,SAT%20FRAT%20CPIS%20COFINS>. Acesso em: 8 mar. 2023.

MILLER, R.; BENJAMIN, M. Post-Subprime Economy Means Subpar Growth as New Normal in U.S. **Bloomberg**, New York, 2008. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2008-05-18/post-subprime-economy-means-subpar-growth-as-new-normal-in-u-s#xj4y7vzkg>. Acesso em: 3 ago. 2023.

MIRANDA, P. **Introdução à Sociologia Geral**. Campinas: Bookseller, 2003.

OLESKI, R. J. **Ser Aprendiz!** Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas. São Paulo: LTR, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Plano Mundial do Programa Mundial para Educação em Direitos Humanos**. Fase 1. Paris: UNESCO, 2005.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **About UNESCO Brasília**. [n.d.]. Disponível em: <https://pt.unesco.org/fieldoffice/brasil/expertise/youth-brasil#:~:text=As%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas%20definem%20%E2%80%93%20Cjuventude,uma%20categoria%20fluida%20e%20mut%C3%A1vel>. Acesso em: 7 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **As “mulheres essenciais” na criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 2018. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2018/12/1651161>. Acesso em: 8 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos da Criança**. 1990. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 8 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 8 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 8 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus**. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>. Acesso em: 8 mar. 2023.

PARANÁ. **Lei Ordinária n. 15.200, de 10 de julho de 2006**. Institui o programa estadual de aprendizagem para o adolescente em conflito com a lei, conforme específica e adota outras providências. Curitiba: Governo do Estado, 2006. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-15200-2006-parana-estabelece-norma-geral-sobre-execucao-indireta-de-servicos-extingue-ao-vagar-cargos-conforme-especifica-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 13 mar. 2023.

PIOVESAN, F. A Constituição de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos. **Procuradoria Geral do Estado de São Paulo**, São Paulo, 1996. Disponível em: <https://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista3/rev6.htm#:~:text=Logo%2C%20por%20for%C3%A7a%20do%20artigo,garantidos%2C%20que%20apresentam%20aplicabilidade%20imediata>. Acesso em: 8 mar. 2023.

PROGRAMA Primeiro Emprego fracassou. **Portal Aprendiz**, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://portal.aprendiz.uol.com.br/content/programa-primeiro-emprego-fracassou>. Acesso em: 8 mar. 2023.

REIS, F. **O Ensino Profissional**: Em torno de um projeto. Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais, 1923.

SANTOS, B. F.; CASTRO, J. B. C. **O processo de acolhimento em saúde mental sob a ótica do usuário no CAPS I**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Enfermagem) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2022.

SANTOS, B. S. Uma concepção multicultural de direitos humanos. **Lua Nova**, São Paulo, n. 39, p. 105-124, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/gVYtTs3QQ33f63sjRR8ZDgp/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 6 mar. 2023.

SANTOS, E. R. **Ser Aprendiz!** Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas. São Paulo: LTR, 2009.

SANTOS, J. A. B.; BARONAS, R. L.. Novo normal. **InformaSUS-UFSCar**, São Carlos, 2020. Disponível em: <https://informasus.ufscar.br/novo-normal/>. Acesso em: 8 mar. 2023.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. **Manual da Aprendizagem Profissional**: O que é Preciso saber para contratar o aprendiz. Brasília, DF: SINAIT, 2019.

SISTEMA PORTAL SGE CIEE/PR. 2022. Disponível em: <http://portal.cieepr.org.br/sge/frmHome.aspx?home=true>. Acesso em: 7 mar. 2023.

APÊNDICE A – FORMULÁRIO DE ENTREVISTA INICIAL

Objetivo: Por meio deste Formulário será realizada a Entrevista Inicial para a coleta de dados a fim de que profissional da equipe multidisciplinar tenha a oportunidade de conhecer o aprendiz e sua realidade, relatar sua situação sob o ponto de vista do contexto familiar, escolar, econômico e social logo no início do período contratual. Dessa forma, a equipe multidisciplinar poderá identificar previamente situações de vulnerabilidade passíveis de acompanhamento preventivo e orientativo, tanto para o aprendiz quanto para seu núcleo familiar.

Este instrumento deverá ser obrigatoriamente preenchido no ingresso do aprendiz no Programa de Aprendizagem do CIEE/PR.

1. IDENTIFICAÇÃO DO APRENDIZ			
Nome: _____			
Nome Social: _____			
Gênero:	☐ Feminino	☐ Masculino	☐ Outros
Raça:	☐ Branca	☐ Negra	☐ Indígena
	☐ Amarela	☐ Não Declarado	
Telefone Res.:	celular: _____		
Telefone Recado:	Falar com: _____		
Curso de Aprendizagem: _____			
Data de Nasc.: _____			
Nacionalidade: _____			
Idade: _____			
Endereço: _____ Nº _____			
Bairro: _____	Cidade: _____	Estado: _____	
Responsável Legal: _____			
Instituição de Ensino: _____			
Série/Ano: _____		Horário da Aula: _____	
2. PARA CASO DE PcD - PESSOA COM DEFICIÊNCIA			
Possui alguma deficiência: ☐ Sim ☐ Não			
Se sim, qual?			
☐ Deficiência visual		☐ Deficiência mental	
☐ Deficiência auditiva		☐ Deficiência motora	
☐ Paralisia ou falta de algum membro			

☐ Autismo ☐ Outras: Possui necessidades especiais? ☐ Não ☐ Sim, quais: Utiliza medicamento contínuo? ☐ Não ☐ Sim, quais: Possui alguma situação que necessite de atendimento médico especializado? ☐ Não ☐ Sim, quais: Em caso de emergência, avisar: Contato: () _____					
3. DADOS DA EMPRESA					
Nome:					
Endereço:					
Cidade:					
Nome do Supervisor:					
Contato do Supervisor: () _____					
4. COMPOSIÇÃO FAMILIAR					
Reside com:					
Nome	Vínculo	Idade	Escolaridade	Profissão	Renda
Total de Membros na Família:					
5. FAIXA DE RENDA FAMILIAR					
☐ Até 01 Salário-mínimo ☐ 01 a 02 Salários-Mínimos ☐ 02 a 03 Salários-Mínimos ☐ 03 a 04 Salários-Mínimos ☐ Acima de 04 Salários-Mínimos Outros valores R\$					
6. LOCAL DE TRABALHO DOS RESPONSÁVEIS (Empresa, Endereço, Contato)					
1. _____					
2. _____					

7. INFORMAÇÕES FAMILIARES		
Número do Cadastro do CadÚnico: BOLSA FAMÍLIA SIM ☐ NÃO ☐		
ÁGUA PARA TODOS SIM ☐ NÃO ☐		
BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC) SIM ☐ NÃO ☐		
TARIFA SOCIAL DE ENERGIA ELÉTRICA SIM ☐ NÃO ☐		
ARMAZÉM DA FAMÍLIA SIM ☐ NÃO ☐		
MINHA CASA MINHA VIDA/ CASA VERDE E AMARELA SIM ☐ NÃO ☐		
REDE DE ATENDIMENTO SOCIAL CRAS ☐ CREAS ☐ CONSELHO TUTELAR ☐ OUTROS:		
8. INFORMAÇÕES ESCOLARES: JÁ APRESENTOU REPROVAÇÕES/RETENÇÕES? COMO É O RENDIMENTO ESCOLAR?		
9. EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS		
Já foi aprendiz anteriormente?	☐ Sim	☐ Não
Se sim, qual instituição?		
Se sim, qual curso?		
Já foi estagiário anteriormente?	☐ Sim	☐ Não
Se sim, qual empresa?		

10. PROJETOS E PROGRAMAS SOCIAIS

Já participou de algum projeto social do CIEE/PR? _____

Se sim, qual? _____

Já participou de algum projeto/programa social de outra instituição? _____

Se sim, qual? _____

11. OUTRAS INFORMAÇÕES

11.1. Quais as atividades que você costuma fazer em seu tempo livre?

11.2. Quais são suas expectativas em relação ao Programa de Aprendizagem?

12. ENCAMINHAMENTOS/ OBSERVAÇÕES (Restrito à Equipe Multi)**13. IDENTIFICAÇÃO DO PROFISSIONAL DO CIEE/PR RESPONSÁVEL PELO ATENDIMENTO**

☐ Assistente Social

☐ Pedagogo

☐ Psicólogo

☐ Instrutor

Nome e assinatura sob carimbo:

Local e data: _____

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE ENCERRAMENTO DE CONTRATO

QUESTIONÁRIO DE ENCERRAMENTO DE CONTRATO DE APRENDIZAGEM - Via Portal CIEE/PR

O CIEE/PR agradece imensamente a sua participação em nosso Programa de Aprendizagem. A nossa vida ficou marcada pela sua participação e esperamos que o CIEE/PR fique para sempre marcado em sua vida. Estaremos sempre à disposição para atender nos outros programas disponibilizados pelo CIEE/PR: estágio, programas sociais e cursos livres. Lembrando que o CIEE existe em todos os estados brasileiros. Onde você estiver, estaremos lá para te apoiar. Muito sucesso e felicidade!

Núcleo de Formação de Aprendizizes do CIEE/PR.

IDENTIFICAÇÃO

1.2. Nome do Aprendiz (opcional): _____ Idade: _____

1.3. Gênero: () Fem. () Masc. () outros: _____

1.4. Cidade: _____ Empresa (opcional): _____

QUESTIONÁRIO

1. Na sua avaliação, qual a importância da capacitação teórica (CIEE/PR) da aprendizagem para o seu aperfeiçoamento pessoal e profissional:

() ótimo () bom () regular () ruim

2. Na sua avaliação, qual a importância da capacitação prática (Empresa) da aprendizagem para o seu aperfeiçoamento pessoal e profissional:

() ótimo () bom () regular () ruim

3. Na sua avaliação, qual a importância do atendimento multidisciplinar da equipe de aprendizagem para o apoio pessoal e profissional (instrutores, psicólogos, pedagogos e assistente sociais):

() ótimo () bom () regular () ruim

4. Na sua opinião, a maior transformação que o Programa de Aprendizagem do CIEE/PR proporcionou para a sua vida, foi: **(Nesta questão, você pode marcar várias opções):**

() conhecimento profissional () maturidade pessoal

☐ melhoria nas relações pessoais ☐ melhoria nas relações familiares

☐ permanência na escola ☐ percepção da necessidade de continuar os estudos

☐ perspectiva de cursar o ensino superior ☐ apropriação do protagonismo da sua

vida ☐ apropriação de conceitos de cidadania e de buscar os caminhos ideais para

a sua vida ☐ Outros:

5. Você recomendaria para seus familiares e amigos o Programa de Aprendizagem do CIEE/PR?

☐ sim ☐ não Por quê?

6. Fazendo uma análise de tempo, do dia que você ingressou no Programa e o dia da finalização do seu contrato, você diria que ter sido aprendiz do CIEE/PR, contribuiu para a sua vida pessoal e profissional:

☐ de forma decisivamente positiva – agregou muitos valores e conhecimentos ☐ foi indiferente – não percebi nenhuma mudança

☐ de forma decisivamente negativa – não gostei da experiência.

7. Na sua opinião, ter participado do Programa de Aprendizagem do CIEE/PR, trouxe diferencial para a sua carreira profissional e abriu portas para o ingresso e permanência no mundo do trabalho? ☐ sim ☐ não

8. Na sua opinião, se você não tivesse ingressado no programa de Aprendizagem do CIEE/PR, como você estaria atualmente:

☐ em uma situação melhor ☐ em uma situação pior Comente:

9. Na sua opinião, o trabalho realizado pelo CIEE/PR, na inclusão de adolescentes e jovens no mundo do trabalho, é:

☐ de extrema relevância social

☐ de relevância social

☐ de pouca relevância social

☐ não apresenta relevância social

10. O nosso objetivo é a evolução constante do Programa de Aprendizagem do CIEE/PR. Por isso, pedimos que você informe o que poderia ser aprimorado para que fique mais adequado para a preparação dos adolescentes e jovens para a vida e para o mundo do trabalho. Resposta:

Local e data

APÊNDICE C – LISTA DOS PARTICIPANTES

	NOME	IDADE	CIDADE (Continua)
1	Amanda C. M.	18 anos	Toledo
2	Amanda G.	19 anos	Maringá
3	Ana J. de P. R.	19 anos	São José dos Pinhais
4	Andre G. de S. B.	18 anos	Curitiba
5	Beatriz de M. R.	18 anos	Curitiba
6	Brenda G. de M.	18 anos	Toledo
7	Bruna F. V.	18 anos	Toledo
8	Camila C. de O.	22 anos	Paranaguá
9	Carlos E. F. S.	22 anos	Curitiba
10	Caroline de M. S.	19 anos	Colombo
11	Cristian H. M. dos S.	17 anos	São José dos Pinhais
12	Daiane M. da C.	19 anos	Arapongas
13	Daniel de F. B.	17 anos	Curitiba
14	Eduarda M. de O.	18 anos	Curitiba
15	Enzo G. S.	15 anos	Curitiba
16	Gabriel C. G.	19 anos	Toledo
17	Gabriel K. A.	16 anos	Toledo
18	Gabriel L. R.	18 anos	Arapongas
19	Gabriel P. L.	15 anos	Curitiba
20	Gabrielle V. da R. R.	17 anos	São José dos Pinhais
21	Guilherme S. da S.	15 anos	Curitiba
22	Jhessica K. L. T.	20 anos	Toledo
23	João G. A.	16 anos	Cambé
24	João V. de L. D.	19 anos	Campina Grande do Sul
25	Jociane A. de O.	20 anos	Jacarezinho
26	Jordana J. T. de O.	21 anos	Toledo
27	Julia T. de B. A.	19 anos	Curitiba
28	Katlhen A. A.	20 anos	Arapongas
29	Larissa da S. B.	20 anos	Santo Antônio da Platina
30	Laura V. F.	21 anos	Curitiba
31	Leandra da S. D. A.	21 anos	Paranaguá
32	Leandro E. L. J.	20 anos	Francisco Beltrão

	NOME	IDADE	CIDADE (Conclusão)
33	Luana A. R. de L.	20 anos	Curitiba
34	Luana R. da S. P.	20 anos	Curitiba
35	Lucas R. C.	20 anos	Curitiba
36	Lucas S. A.	18 anos	Campina Grande do Sul
37	Luiz F. E. M. F.	20 anos	Paranaguá
38	Luis H. A. dos S.	16 anos	Toledo
39	Marcelo S. D.	18 anos	Santa Terezinha de Itaipu
40	Maria C. F. T.	17 anos	Londrina
41	Maria E. B. B.	18 anos	Curitiba
42	Matheus B. da C.	18 anos	Foz do Iguaçu
43	Nathalie C. L. da C.	17 anos	Almirante Tamandaré
44	Pablo B. L.	18 anos	Mandaguaçu
45	Rafael A. dos R.	15 anos	Curitiba
46	Thaina R. P.	22 anos	Umuarama
47	Thiago M. F.	19 anos	Curitiba
48	Victor A. de C.	19 anos	Toledo
49	Vinicius S. da C.	18 anos	Curitiba
50	Wiriell de A.	17 anos	Curitiba

**APÊNDICE D – TRANSCRIÇÃO DAS RESPOSTAS REFERENTE À PERGUNTA
11. 2. EXPECTATIVAS - FORMULÁRIO INICIAL**

	As respostas correspondem exatamente às falas dos aprendizes (continua)
1	Espero aprender bastante com a empresa e com o curso justamente por ser algo novo para mim
2	Boas
3	Espero que seja condizente com o nome " aprendizagem ". apenas espero aprender e vivenciar novas experiências positivas
4	Poder me desenvolver pessoalmente e profissionalmente
5	Sem comentários
6	Muito positiva
7	Tenho expectativa de evoluir muito tanto quando profissional quando como pessoa
8	Ter um bom índice de aprendizagem nesse tempo de curso, e que a experiência adquirida me abra novas portas após a saída da instituição.
9	Me tornar um ótimo profissional
10	Ter muito desenvolvimento e aprendizado
11	Adquirir conhecimento e equilíbrio
12	Aprender cada dia mais com o ciee e ser efetivada
13	Altas
14	Minhas expectativas estão bem altas, creio que irei aprender muita coisa para várias áreas da minha vida
15	Aprender bastante sobre a área de trabalho e ganhar experiência
16	São muito altas, pois estou aprendendo muito nesse tempo
17	Obter experiência e aprender
18	Nenhuma
19	Tirar o maior proveito de conteúdo e aprendizagem possível.
20	Começar cedo no trabalho pra ter uma vida boa futuramente
21	Obter conhecimento
22	Altas
23	Efetivação
24	Espero aprender muitas coisas e crescer em minha vida profissional
25	Crescimento na área profissional

	REFERENTE À PERGUNTA 11. 2. Expectativas Formulário Inicial (Conclusão)
26	Espero poder ter experiência para o mercado de trabalho.
27	Muito ótimas até o momento
28	Muito boa
29	Melhorar como profissional e ter uma boa experiência para as próximas oportunidades
30	Ótima, me sinto muito amparada
31	Tenho boas expectativas a respeito do programa de aprendizagem do ciee, visto que é programa nos proporciona conhecimentos proveitosos, principalmente para a vida profissional.
32	Expectativas altas, pois estou aprendendo muita coisa.
33	Minhas expectativas são boas estou aprendendo muito.
34	Espero que seja um ciclo de muita experiência e aprendizado.
35	São altas, pretendo aprender ainda mais e continuar sempre evoluindo.
36	São boas
37	Estava desanimado, mas quando eu comecei a ajudar no rh da empresa isso me deu um boost.
38	Melhorar profissionalmente
39	Altas
40	Que continue nos ajudando
41	Conhecer e ter a primeira experiência com um trabalho sem ser muito excessivo, estou gostando muito aprendi muita coisa na área administrativa e a convivência no trabalho
42	Nenhuma
43	Muito boas
44	Aprender mais sobre o mundo do trabalho e ter oportunidades
45	Todas as expectativas que eu tinha foram atingidas
46	Agregar conhecimento.
47	Altas
48	De muito aprendizado
49	Aprender bastante sobre o que esta sendo designado para mim e a chance da efetivação.
50	Muito positivas

**APÊNDICE E – REFERENTE AO ITEM 10 DO FORMULÁRIO DE
ENCERRAMENTO DE CONTRATO**

	Resposta formulário final	As respostas correspondem exatamente às falas dos aprendizes (Continua)
1	Em uma situação pior	Bom me ajudou bastante no meu desenvolvimento pessoal, relações com outras pessoas e muitas outras coisas
2	Em uma situação pior	Sem comentários
3	Em uma situação pior	Sem comentários
4	Em uma situação pior	Bom, para mim, o programa de aprendizagem não poderia ter vindo em melhor hora, por variados motivos. Desde que terminei o ensino médio (na pandemia) desenvolvi uma grande dificuldade em fazer amizades além da ansiedade de conhecer novas pessoas. Quando tive a oportunidade de voltar para o presencial, pensei que fosse ser uma das piores experiências que fosse ter, acreditando que seria bem dificultoso ter que lidar com inúmeras pessoas e ter uma convivência social agradável (eu não poderia estar mais errado) hoje sinto falta do curso e das várias amizades que fiz lá! Desde instrutores, pedagogas até outros aprendizes. Outro ponto que devo citar e que faz o CIEE ter toda a minha gratidão é que: através do salário que recebia como aprendiz, consegui ajudar minha família, mais especificamente minha mãe! Pois perdi meu pai no final de 2021 e, ironicamente, a coisa que eu mais tinha medo de que era ir pro curso e acreditar que seria um pesadelo, acabou se tornando o meu maior refúgio, onde eu ria e brincava com amigos e instrutores queridos! Então eu digo com certeza: se não fosse pelo CIEE, eu estaria em uma situação muito pior.
5	Em uma situação pior	Sem comentários
6	Em uma situação pior	Pergunta sem resposta, pode ser que sim, pode ser que não.
7	Em uma situação pior	Não teria evoluído tanto como pessoa
8	Em uma situação pior	O CIEE abriu muitas portas, gerando muitas experiências significativas.

	Resposta formulário final	As respostas correspondem exatamente às falas dos aprendizes (Continuação)
9	Em uma situação pior	Estaria trabalhando como autônomo, sem benefício algum, brigando para apenas sobreviver e sem perspectiva de futuro
10	Em uma situação pior	Não tenho ideia do que eu estaria fazendo/trabalhando, mas de alguma forma estaria correndo atrás da mesma forma que eu fiz até ter a oportunidade aqui no CIEE que me ajudou muito e mudou minha vida. Acredito sempre que, o que for pra minha vida, logo chega até mim e que independente das situações nunca baixar a cabeça e desanimar
11	Em uma situação pior	Se eu não tivesse entrado no mundo de trabalho, diria que estaria no meu quarto , reclamando por não ter oportunidade para mim, não estaria lendo livros ou me dedicando aos estudos como estou hoje.
12	Em uma situação pior	Sem comentários
13	Em uma situação pior	Sem comentários
14	Em uma situação pior	O CIEE me desenvolveu em vários aspectos e me ajudou a melhorar meus pensamentos na minha vida pessoal e profissional
15	Em uma situação pior	Provavelmente eu estaria em casa sem fazer nada, deitado em uma cama sem vontade de fazer nada, o programa do CIEE me ajudou a fazer novos amigos, me desenvolver melhor em algumas áreas.
16	Em uma situação pior	Não sei o que eu estaria fazendo, acho que dormindo, ficando em casa sem fazer nada.
17	Em uma situação pior	Com esse emprego, consegui ter uma noção muito boa sobre como funciona uma empresa, e graças às dicas dadas pelos instrutores, consegui me sair bem (acredito eu).
18	Em uma situação melhor	O trabalho em que eu estava não foi tão bom pra mim.
19	Em uma situação pior	O contrato de aprendizagem abriu portas para meu crescimento profissional
20	Em uma situação pior	Sem comentários, só tenho que agradecer muito vocês
21	Em uma situação pior	Sem comentários

	Resposta formulário final	As respostas correspondem exatamente às falas dos aprendizes (Continuação)
22	Em uma situação pior	Estaria trabalhando em outra empresa na qual eu tenho certeza se iria gostar do ambiente ou função que eu iria exercer
23	Em uma situação pior	Não sei se eu estaria pior ou não mas não estaria nessa empresa
24	Em uma situação pior	Com o programa foi essencial em minha vida, me ajudou a crescer tanto na vida profissional quanto pessoal, tendo mais experiência e ficar mais preparada para o mercado de trabalho
25	Em uma situação pior	Uma pergunta bem complexa, tudo depende do ponto de vista. Mas sou imensamente grata pelos ensinamentos do CIEE, pelo que plantei e colhi aqui durante esses meses. Tenho uma bagagem para carregar para a vida toda.
26	Em uma situação pior	Entrei no jovem aprendiz em um momento que minha família não conseguiria pagar meu curso, então me ajudou muito.
27	Em uma situação pior	Como já disse anteriormente, foi o pontapé inicial para que ingressasse no meu primeiro emprego, e isso proporcionou que eu conseguisse pagar minha faculdade. Agora, já consegui um estágio na minha área, direito, e estou muito feliz com toda essa jornada
28	Em uma situação melhor	Sempre surgirá oportunidades independente da situação!
29	Em uma situação pior	O CIEE abriu muitas portas e trazendo oportunidade de conhecimento e aprendizado, assim, me capacitando melhor para diversas situações pessoais e profissionais, me tornando uma cidadã mais qualificada para minhas ações
30	Em uma situação melhor	Foi a experiência que mais me possibilitou conhecimento no mundo corporativo.
31	Em uma situação pior	Sem comentários
32	Em uma situação melhor	Bom, não tem como saber a situação em que eu me encontro fora daqui, mas sem esse aprendizado, não via meus defeitos e qualidades.
33	Em uma situação pior	Sem comentários

	Resposta formulário final	As respostas correspondem exatamente às falas dos aprendizes (Conclusão)
34	Em uma situação pior	Estaria em uma situação pior, pois não teria tipo a experiência do primeiro emprego formal.
35	Em uma situação pior	Essa vaga como aprendiz abriu as portas de oportunidade de emprego para mim, no meu caso entrei no PCP de uma empresa. E fui efetivado... Com isso consigo experiencia e não terei dificuldades de encontrar um outro emprego caso precise.
36	Em uma situação pior	Nada a declarar
37	Em uma situação pior	Desempregado.
38	Em uma situação pior	Nem imaginaria como estaria hoje se não tivesse começado a trabalhar.
39	Em uma situação melhor	Sem comentários
40	Em uma situação pior	Sem comentários
41	Em uma situação pior	Super recomendo o programa CIEE e farias tudo novamente
42	Em uma situação pior	Sem comentários
43	Em uma situação pior	Nada a dizer
44	Em uma situação pior	Ótima oportunidade
45	Em uma situação pior	Não tenho comentários
46	Em uma situação pior	Sem experiência que eu sempre sonhei ter, CIEE/PR abriu uma porta essencial na minha vida profissional.
47	Em uma situação pior	Foi uma oportunidade que surgiu em um momento crucial na minha vida
48	Em uma situação pior	Não teria melhorado a minha relação com as outras pessoas
49	Em uma situação pior	A provavelmente não teria conquistado tantas coisas igual eu gostei em todo o meu contrato
50	Em uma situação pior	Tudo perfeito no CIEE uma oportunidade muito boa que tive gratidão

APÊNDICE F – TRANSCRIÇÃO DAS RESPOSTAS

	REFERENTE À PERGUNTA 12 (formulário final) - Considerações finais/ Sugestões (Continua)
1	Bom me ajudou bastante no meu desenvolvimento pessoal, relações com outras pessoas e muitas outras coisas
2	Sem comentários
3	Sem comentários
4	Sem comentários
5	A aprendizagem me abriu portas
6	Não teria evoluído tanto como pessoa
7	O ciee abriu muitas portas, gerando muitas experiências significativas.
8	Estaria trabalhando como autônomo, sem benefício algum, brigando para apenas sobreviver e sem perspectiva de futuro
9	Não tenho ideia do que eu estaria fazendo/trabalhando, mas de alguma forma estaria correndo atrás da mesma forma que eu fiz até ter a oportunidade aqui no ciee que me ajudou muito e mudou minha vida. acredito sempre que, o que for pra minha vida, logo chega até mim e que independente das situações nunca baixar a cabeça e desanimar
10	Se eu não tivesse entrado no mundo de trabalho, diria que estaria no meu quarto, reclamando por não ter oportunidade para mim, não estaria lendo livros ou me dedicando aos estudos como estou hj.
11	Sem comentarios
12	Sem comentários
13	O ciee me desenvolveu em vários aspectos e me ajudou a melhorar meus pensamentos na minha vida pessoal e profissional
14	Não tenho a nada dizer
15	Eu não teria evoluído como evoluí.
16	Com esse emprego, consegui ter uma noção muito boa sobre como funciona uma empresa, e graças às dicas dadas pelos instrutores, consegui me sair bem (acredito eu).
17	O trabalho em que eu estava não foi tão bom pra mim.
18	Sem comentários
19	Não digo melhor, mas estaria ou igual, ou melhor em alguma outra oportunidade que aparecesse.
20	Seria muito mais complicado conseguir encontrar um trabalho que seja meio período, já que na parte da manhã eu estudo, então o ciee me ajudou demais!

	REFERENTE À PERGUNTA 12 (formulário final) - Considerações finais/ Sugestões (Continuação)
21	Estaria trabalhando em outra empresa na qual eu tenho certeza se iria gostar do ambiente ou função que eu iria exercer
22	Não sei se eu estaria pior ou não mas não estaria nessa empresa
23	Com o programa foi essencial em minha vida, me ajudou a crescer tanto na vida profissional quanto pessoal, tendo mais experiência e ficar mais preparada para o mercado de trabalho
24	Uma pergunta bem complexa, tudo depende do ponto de vista. mas sou imensamente grata pelos ensinamentos do ciee, pelo que plantei e colhi aqui durante esses meses. tenho uma bagagem para carregar para a vida toda.
25	Entraria em outra empresa
26	Como já disse anteriormente, foi o pontapé inicial para que ingressasse no meu primeiro emprego, e isso proporcionou que eu conseguisse pagar minha faculdade. agora, já consegui um estágio na minha área, direito, e estou muito feliz com toda essa jornada
27	Sempre surgirá oportunidades independente da situação!
28	O ciee abriu muitas portas e trazendo oportunidade de conhecimento e aprendizado, assim, me capacitando melhor para diversas situações pessoais e profissionais, me tornando uma cidadã mais qualificada para minhas ações
29	Foi a experiência que mais me possibilitou conhecimento no mundo corporativo.
30	Sem comentários
31	Bom, não tem com saber a situação em que eu me encontro fora daqui, mas sem esse aprendizado, não via meus defeitos e qualidades.
32	Sem comentários
33	O ciee contribuiu muito para meu aprendizado pessoal e profissional.
34	Essa vaga como aprendiz abriu as portas de oportunidade de emprego para mim, no meu caso entrei no pcp de uma empresa. e fui efetivado...
35	Com isso consigo experiencia e não terei dificuldades de encontrar um outro emprego caso precise.
36	Nada a declarar
37	Desempregado.
38	Nem imaginaria como estaria hoje se não tivesse começado a trabalhar.
39	Sem comentários
40	Super recomendo o programa ciee e farias tudo novamente
41	Sem comentários

	REFERENTE À PERGUNTA 12 (formulário final) - Considerações finais/ Sugestões (Conclusão)
42	Sem comentários
43	Sem comentários
44	Não tenho comentários
45	Sem oportunidades de emprego
46	Eu me formei ano passado e esse ano iniciei um curso pago,bem caro e se não tivesse conseguido a vaga eu estaria parada sem estudar e tudo mais,por que eu não iria pedir para meus pais pagarem pelo valor alto e etc.então me abriu essa porta e estou muito melhor tanto por ter conhecido melhor meus limites quanto a responsabilidade que tem sobre nós.
47	Não teria melhorado a minha relação com as outras pessoas
48	Eu não teria minha experiência de um primeiro emprego, e não teria um aprendizado melhor para minha vida profissional
49	Tudo perfeito no ciee uma oportunidade muito boa q eu tive
50	Gratidão

APÊNDICE G – ATIVIDADES DE LAZER APRENDIZES

Conforme questão 11.1 descritiva do formulário inicial: “Quais as atividades que você costuma fazer em seu tempo livre”, os aprendizes responderam:

Jogar, ler, assistir, sair às vezes, não possuo tempo livre; ir a academia, ler livros, passear com meus cachorros, música e leitura; assistir série, andar a cavalo; desenhar, pintar, criar algo, assistir filmes, e visitar meu pai, escutar músicas, jogar com amigos, ler e ir a shows ler, assistir filmes caminhada e família se divertir ler livros ler leitura e música ler; dormir e jogar várias coisas: jogar bola, vôlei, ir na casa da namorada, gosto de fazer coisa para desestressar; estudar ou jogar lutar boxe, muay thay e malhar estudar ou ver série; ficar com minha namorada; nenhuma; ler, sair com amigos, jogar vídeo game ouvir música, ficar com os familiares, assistir filme e série, cuidar da casa, treinar, dança, teatro e ler; me exercitar, ver filmes, sair para barzinhos ou restaurantes assistir filme assistir filme, assistir séries, ler, fazer atividades de casa como limpar, ler, assistir e sair com família ou amigos; sou autônomo nas horas vagas academia, ler, dormir, assistir filmes e séries, mexer no celular ou alguma atividade física, estudar idiomas, ouvir música e jogar, compor e tocar instrumentos, desenhar, cozinhar e jogar videogame, jogar, assistir, tentar tocar algum instrumento, jogar bola ler livros, estudar, mexer no celular, resolver algum problema de casa, depende assistir, trabalho, futebol, ler, jogar, fazer exercícios, assistir, escutar música, ler, filmes, passeios, ficar com a família, tocar violão, praticar espanhol, estudar legislação, mixagem de música, sair com a família, jogar bola, jogar basquete, andar de bike, ficar conversando com a amigos e familiares, jogar bola, jogar basquete, estudar.

Frequência das respostas:

Assistir filmes/séries: 18

Jogar (videogame, futebol): 15

Ler: 13

Academia/malhar/praticar alguma luta (praticar atividade física): 9

Sair de casa/com amigos/família/bar/restaurante/passear/ouvir música: 6

Estudar: 5

Passar tempo ou visitar algum familiar/compor/tocar instrumentos: 4

Cuidar da casa/limpar: 3

Desenhar/Dormir/passar tempo com namorada(o) Estudar um idioma/Trabalhar/

Trabalha como autônomo/Mexer no celular: 2

Cozinhar/mixagem de música/andar de bicicleta/conversar com amigos/familiares/

pintar/criar algo/ir a shows/caminhada/dança/teatro/nada/andar a cavalo/ passear com

o(s) cachorro(s)/não possui tempo livre: 1

APÊNDICE H – TRATADOS ASSINADOS PELO BRASIL

Nos países industrializados do início do século XX, não havia padrões de proteção para crianças. Era comum elas trabalharem ao lado de adultos em condições insalubres e inseguras. O crescente reconhecimento das injustiças, negligências, violência desse tipo de sua situação, impulsionado por uma maior compreensão das necessidades de desenvolvimento das crianças, levou a um movimento mundial para melhor protegê-las. Os padrões internacionais de direitos da criança avançaram fortemente ao longo do século passado, mas ainda existem lacunas na realização desses ideais.

Historicamente, o Brasil tem manifestado apoio e participação nos Tratados Internacionais de Direitos Humanos, mais importantes do Século XX e XXI, sendo os principais:

1924 - A Liga das Nações adota a Declaração de Genebra sobre os Direitos da Criança, elaborada por Eglantyne Jebb, fundadora do fundo Save the Children. A Declaração enuncia que todas as pessoas devem às crianças: meios para seu desenvolvimento; ajuda especial em momentos de necessidade; prioridade no socorro e assistência; liberdade econômica e proteção contra exploração; e uma educação que instiga a consciência e o dever social.

1946 - A Assembleia Geral das Nações Unidas cria o Fundo Internacional de Emergência das Nações Unidas para a Infância – em inglês, United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF) –, para atender, na Europa e na China, às necessidades emergenciais das crianças durante o período pós-guerra.

1948 - A Assembleia Geral das Nações Unidas aprova a Declaração Universal dos Direitos Humanos, na qual o Artigo 25 preconiza "cuidados e assistência especiais" e "proteção social" para mães e crianças.

1950 - O mandato do UNICEF é estendido com a finalidade de atender, em projetos de longo prazo, crianças e mulheres nos países em desenvolvimento. No dia 9 de julho, o UNICEF assina seu primeiro programa de cooperação com o Governo do Brasil.

1953 - O UNICEF torna-se parte permanente da ONU, sendo rebatizado Fundo das Nações Unidas para a Infância; no entanto, a sigla original, UNICEF, é mantida.

1959 - A Assembleia Geral das Nações Unidas adota a Declaração dos Direitos da Criança, que reconhece, entre outros direitos, os direitos das crianças à educação, à brincadeira, a um ambiente favorável e a cuidados de saúde.

1966 - Com os Pactos Internacionais sobre Direitos Civis e Políticos e sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, os Estados Membros das Nações Unidas prometem manter direitos iguais – incluindo educação e proteção – para todas as crianças.

1968/1969 - A Conferência Internacional sobre Direitos Humanos é convocada para avaliar o progresso feito pelos países nos 20 anos desde a adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Uma agenda para trabalhos futuros é elaborada e os compromissos nacionais de defesa dos direitos humanos são reforçados. Pacto de San Jose da Costa Rica.

1973 - A Organização Internacional do Trabalho adota a Convenção 138, que define 18 como a idade mínima para realizar trabalhos que possam ser perigosos para a saúde, a segurança ou a moral de uma pessoa.

1974 - Preocupada com a vulnerabilidade de mulheres e crianças em situações de emergência e conflito, a Assembleia Geral insta os Estados Membros a observar a Declaração sobre a Proteção de Mulheres e Crianças em Situações de Emergência e Conflitos Armados. A Declaração proíbe ataques contra mulheres civis e crianças ou seu aprisionamento e defende a inviolabilidade dos direitos de mulheres e crianças durante conflitos armados.

1978 - A Comissão de Direitos Humanos desenvolve um rascunho de uma Convenção sobre os Direitos da Criança para consideração por um grupo de trabalhos Estados Membros, agências e organizações intergovernamentais e não governamentais.

1979 - Para marcar o vigésimo aniversário da Declaração dos Direitos da Criança de 1959, a Assembleia Geral das Nações Unidas declara 1979 como o Ano Internacional da Criança, no qual o UNICEF tem um papel de liderança. No Brasil, em 10 de outubro, é promulgado um novo Código de Menores. Ele traz a doutrina da proteção integral presente na concepção futura do Estatuto da Criança e do Adolescente.

1985 - As Regras Mínimas das Nações Unidas para a Administração da Justiça Juvenil detalham os princípios de um sistema de justiça que promove os melhores interesses da criança, incluindo educação e serviços sociais e tratamento proporcional para crianças detidas.

1986 - No auge do processo de redemocratização do Brasil, UNICEF e parceiros lançam a campanha Criança Constituinte, que apela para que brasileiros votem em candidatos comprometidos com as causas da infância no País.

1988 - O Brasil inclui em sua Constituição um artigo específico sobre os direitos das crianças, o 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”. A nova Constituição brasileira é promulgada no dia 5 de outubro.

1989 - Em um momento de grande otimismo global no contexto do final da guerra fria, a Convenção sobre os Direitos da Criança é adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, no dia 20 de novembro, e amplamente aclamada como uma conquista histórica dos direitos humanos, reconhecendo os papéis das crianças como atores sociais, econômicos, políticos, civis e culturais. A Convenção garante e estabelece padrões mínimos para proteger os direitos das crianças em todas as capacidades. O UNICEF, que ajudou a redigir a Convenção, é mencionado no documento como uma fonte de conhecimento e maestria.

1990 - Em 13 de julho, o Brasil aprova o Estatuto da Criança e do Adolescente, que entra em vigor no dia 12 de outubro. Em 24 de setembro, o Brasil ratifica a Convenção

sobre os Direitos da Criança. A Cúpula Mundial pela Infância é realizada em Nova Iorque, nos dias 29 e 30 de setembro, reunindo os chefes de Estado e de governo de 71 nações – incluindo o presidente da República do Brasil – e representantes de outros 86 países. Foi a maior reunião internacional de chefes de Estado até aquele momento – dedicada a crianças – e, pela primeira vez, houve um acordo sobre metas concretas para os anos 2000.

1992 - Em 20 de maio, o presidente da República do Brasil e governadores de 24 Estados e do Distrito Federal participam da I Reunião de Cúpula de Governadores pela Criança – organizada pelo UNICEF e parceiros –, quando assinam o Pacto pela Infância.

1993 - Em 7 de julho, a II Reunião de Cúpula de Governadores pela Criança é realizada com a presença do presidente da República e governadores de 23 Estados e do Distrito Federal, além do ministro da Justiça, do procurador-geral da República, do presidente da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil, entre outros. As autoridades presentes reafirmam seu compromisso com a prioridade à infância, estabelecendo metas que devem ser atingidas até o final de seus mandatos, no plano batizado de 500 dias de ação pela criança no Brasil.

1994 - No dia 6 de dezembro, com seus mandatos chegando ao final, governadores de Estado e do Distrito Federal e o presidente da República do Brasil participam, no Congresso Nacional, da reunião dos 500 dias do Pacto pela Infância. Também participa do evento o presidente da República eleito, em sua primeira solenidade pública depois das eleições, prometendo manter o compromisso com o Pacto pela Infância e as crianças brasileiras.

1999 - A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adota a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, exigindo a proibição imediata e a eliminação de qualquer forma de trabalho que possa prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças. O UNICEF trabalha com a OIT desde 1996 para promover a ratificação das normas e políticas internacionais de trabalho relacionadas ao trabalho infantil.

2000 - A Assembleia Geral das Nações Unidas adota dois Protocolos Facultativos à

Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989, obrigando os Estados Partes a tomarem as principais ações para impedir que as crianças participem de hostilidades durante conflitos armados e para eliminar a venda, a exploração sexual e o abuso sexual de crianças.

2002 - Na Sessão Especial das Nações Unidas sobre as Crianças, meninas e meninos delegados se dirigem à Assembleia Geral pela primeira vez. A agenda Um mundo para as crianças foi adotada descrevendo metas específicas para melhorar as perspectivas das crianças durante a década seguinte.

2004 - Em 27 de janeiro, o Brasil ratifica o Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança sobre a Venda de Crianças, a Prostituição Infantil e a Pornografia Infantil e o Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança sobre o Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados.

2006 - O UNICEF publica com o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime o Manual de Medição de Indicadores de Justiça Juvenil. O Manual permite que os governos avaliem a condição de seus sistemas de justiça juvenil e façam reformas conforme necessário.

2011 - É adotado um novo protocolo opcional da CDC - Convenção sobre os Direitos da Criança, de 1989. Sob esse Protocolo Facultativo sobre um procedimento de comunicação, o Comitê dos Direitos da Criança pode receber queixas de violações dos direitos da criança e realizar investigações.

2015 - A Somália e o Sudão do Sul ratificam a Convenção. A Convenção é o instrumento internacional mais amplamente aceito na história da humanidade, ratificado por 196 Estados. Somente os Estados Unidos ainda não ratificaram a CDC.

2017 - Em 29 de setembro, o Brasil ratifica o Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança sobre um Procedimento de Comunicações.

**ANEXO A – REGISTRO FOTOGRÁFICO DA CERIMÔNIA DO INÍCIO DA
APRENDIZAGEM DO CIEE/PR EM AGOSTO DE 2006 – AUDITÓRIO DA SEDE
EM CURITIBA/PR**



Imagem da cerimônia de início da Turma 01 da Aprendizagem na sede do CIEE/PR em Curitiba, em agosto de 2006. No centro da imagem, a autora Simone Aparecida Falchetti Paulin, responsável pela criação, implantação e coordenação do Programa de Aprendizagem, que permanece até os dias atuais.

Na foto, falando ao microfone, o Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho, Dr. Luiz Fernando Favaro Busnardo, representando o Ministério que validou o Programa de Aprendizagem. Da direita para a esquerda, a terceira pessoa, é a Auditora Ficsal do Trabalho, Dra. Regina Joana Oleski.

Na plateia, presentes os 40 aprendizes iniciantes da turma de número 01, seus pais/responsáveis legais, empresas contratantes, convidados, instrutores e equipe de colaborados do CIEE/PR. (Arquivo Assessoria de Comunicação - ASCOM - CIEE/PR, agosto de 2006).

ANEXO B – DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO**DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO**

À

PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ – PUC/PR
ESCOLA DE HUMANIDADES MESTRADO EM DIREITOS HUMANOS E
POLÍTICAS PÚBLICAS
Curitiba/PR

Eu, **PAULO CESAR LEANDRO MIRA**, brasileiro, portador da identidade nº 3.503.486-2 SESP/PR e inscrito no CPF sob o nº 584.614.509-49, com endereço profissional à Rua Ivo Leão, nº 42, Alto da Glória – Curitiba/PR, exercendo o cargo de Superintendente Executivo da Entidade denominada Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná – CIEE/PR, CNPJ: 76.610.591/0001-80, informo que foi AUTORIZADO a colaboradora **SIMONE APARECIDA FALCHETTI PAULIN**, CPF: 702.484.199-00, a utilizar dados de sistemas internos da Entidade, com a finalidade exclusiva de elaboração da Dissertação de Mestrado intitulada: **O PAPEL SOCIAL DO CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA DO PARANÁ (CIEE/PR): uma análise sob a ótica dos adolescentes e jovens inseridos no mundo do trabalho através do Programa de Aprendizagem da ESCOLA DE HUMANIDADES MESTRADO EM DIREITOS HUMANOS E POLÍTICAS PÚBLICAS**, na linha de pesquisa em Políticas Públicas, Democracia e Educação.

A colaboradora deve observar rigorosamente as normas internas, legislação vigente, em especial a Lei Geral de Proteção de dados – LGPD, quanto aos dados disponibilizados para fins da referida pesquisa.

Agradecemos a atenção dispensada e nos colocamos à disposição para eventuais esclarecimentos, se necessários.

Curitiba, 13 de março de 2023.


Paulo Cesar Leandro Mira
Superintendente Executivo